



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

행정학 석사 학위논문

경찰관 기동대원의 직무 스트레스에 관한 연구

- 여경과 남경의 비교를 중심으로 -

2020년 8월

서울대학교 행정대학원

행정학과 행정학 전공

임 희 진

경찰관 기동대원의 직무 스트레스에 관한 연구

- 여경과 남경의 비교를 중심으로 -

지도교수 이 수 영

이 논문을 행정학 석사 학위논문으로 제출함
2020년 4월

서울대학교 행정대학원
행정학과 행정학 전공
임 희 진

임희진의 석사 학위논문을 인준함
2020년 6월

위 원 장 고 길 곤 (인)

부위원장 김 봉 환 (인)

위 원 이 수 영 (인)

국문초록

본 연구는 경찰관 기동대의 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인을 알아보고 남성 기동대원과 여성 기동대원의 차이를 분석하는 것을 목적으로 한다. 경찰 조직의 직무 스트레스와 관련된 연구들은 그간 활발하게 진행되어 왔으며, 남경과 여경 사이에 직무 스트레스 요인 및 내용에 차이가 있다는 연구 결과들도 다수 진행되었으나, 경찰관 기동대 조직에 있어서 직무 스트레스 연구는 거의 이루어지지 않았으며, 남성 기동대와 여성 기동대의 차이점에 착안한 사례는 전무하다. 집회시위는 날로 늘어나고 규모고 다양하게 이루어지고 있으며, 경찰관 기동대는 이러한 집회시위의 평화적 관리를 위한 필수적인 인력이며, 향후에도 지속 증설될 계획에 있다. 더욱이, 다양한 구성원의 사회참여 증가로 여성·노인·연소자 등의 집회시위 참가도 급증하고 있어 전세계적으로도 여경기동대를 지속 창설하고 있는 추세인데 반하여, 국내 경찰학계에서는 여경기동대에 대한 연구가 이루어지지 않고 있다. 여경기동대의 직무 스트레스는 물론, 기본 근무 여건의 개선이나 여경에 특화된 기동장비 마련도 완비되지 못한 실정이다. 본 연구는 그러한 현실을 감안하여 연구의 범위를 서울지방경찰청 소속 기동부대원으로 의도적으로 한정하였으며, 남성 기동대원과 여성 기동대원의 직무 스트레스 요인을 함께 조사하되, 심층 인터뷰를 통해 기동대 근무시 느끼는 스트레스 요소, 개선 필요점, 개선 방향 등을 포함한 연구라는 데 의의가 있다.

본 연구에서는 남성 기동대원과 여성 기동대원의 직무 스트레스와 그에 영향을 미치는 요인에 어떠한 차이가 있는지 비교·분석함으로써 각 성별에 따라 직무 스트레스 예방·관리 전략을 차별화하여야 한다는 시사점을 도출하고자 하였다. 이를 위해 2020년 2월 1일부터 3월 31일까지 서울지방경찰청 기동본부 산하 기동부대에 근무하는 남·녀 기동대원 600명을 대상으로 설문조사를 실시하였고, 20명에 대하여는 대면 면접조사를 병행하였다. 그리고 빈도분석, 기술통계 분석, 신뢰도 분석과 상관관

계 분석, t-검정 및 다중회귀분석 등을 실시하였다. 분석의 결과와 그에 따른 정책적 함의는 다음과 같다.

첫째, t-검정을 통해 남성 기동대원과 여성 기동대원 간에 직무 스트레스 정도에 차이가 있음을 확인하였다. 남성 기동대원과 여성 기동대원 간에 긴장 항목과 무기력 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 그 외 다른 항목에서는 남·녀 간에 유의한 차이가 나타나지는 않았으나, 직무 스트레스 정도의 총계는 물론, 구체적인 항목 중 피로감, 불안감, 일-가정 양립 고민, 직무이탈 욕구 등 우울감 항목을 제외한 모든 항목에서 여성 기동대원의 평균 수치가 남성 기동대원보다 높게 나타났다.

둘째, 다중회귀분석을 통해 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인이 남성과 여성 기동대원 간에 다르게 나타난다는 점을 확인하였다. 독립변수와 관련하여, 남·녀 기동대원 공통적으로는 직무요인의 하위 요인인 직무 요구와 직무 자율성에서 유의한 영향을 보이는 것으로 나타났다. 이 두 항목 외에도 남성 기동대원은 역할 갈등, 역할 모호, 역할 과다의 역할요인 전체와 대인관계, 인사관리 미흡 항목에서 유의한 영향이라는 결과가 도출되었으나, 여경기동대원은 역할 요인의 어느 하위 요인에서도 유의한 영향은 발견되지 않았으며, 인사관리 미흡과 여성이라는 성별로 인하여 기동대 업무에 제약을 느낀다는 유의한 영향이 있음이 도출되었다.

셋째, 통제변수에 있어 자녀 유무, 계급, 연령을 선정하였는데, 남성 기동대원의 경우 자녀의 수가 직무 스트레스에 유의한 영향을 준다는 결과가 나왔으나, 여성 기동대원의 경우, 세 가지 통제변수 모두 유의한 영향을 미치지 아니하였다.

분석 결과를 바탕으로, 남·녀 기동대원 모두에 있어 직무 스트레스 요인으로 꼽힌 직무 요구 과다 항목과 직무 자율성 부족 문제를 해결할 방안을 모색하여야 한다. 경찰관 기동대 추가 창설 또는 지방 기동대 경력의 적극 활용을 통한 인력의 추가 확보 및 근무 운영 방식을 개선하여 적정한 근무 일수와 예측 가능한 휴무를 보장하고, 일선에 비하여 비교적 권위적인 기동대 내의 분위기를 완화하여 의사소통을 강화하는 조치

가 필요하다. 기동대 발령절차 및 내부 승진 등 인사시스템에 있어 기동부대원들의 애로사항을 반영하여 개선해야 할 필요성이 있으며, 특히 단체생활을 하는 기동대원의 경우 체계적인 직무 스트레스 예방방안을 마련해야 한다. 교육훈련 시 기동대원들의 직무 스트레스를 관리하는 시간을 의무적으로 할당하여 주기적인 심리검사 등을 진행하는 방안 등을 검토할 수 있겠다. 여경 기동대원의 경우, 남성에 비하여 여경의 역할을 제한적으로 해석하는 조직분위기 요인의 유의한 영향이 있었고, 또한 전반적인 직무스트레스 정도 역시 다소 높게 나타난 만큼, 여경기동대원의 특성에 맞는 장비를 개발·보급하고 특성화 교육을 진행함과 동시에, 남성 중심적인 성격의 기동대 문화 개선이 병행되어야 할 것이다.

주요어 : 경찰관, 기동대, 경비경찰, 직무 스트레스, 남경, 여경, 역할, 직무, 조직 분위기

학 번 : 2012-21968

목 차

제1장 서론	1
제1절 연구의 필요성 및 목적	1
제2절 연구의 범위 및 방법	6
제2장 이론 및 선행연구 분석	7
제1절 경찰관 기동대	7
1. 경찰관 기동대의 의의 및 현황	7
1) 의의 및 임무	7
2) 조직 및 근무형태	8
2. 여경기동대의 의의 및 현황	10
1) 의의 및 임무	10
2) 조직 및 근무형태	11
제2절 직무 스트레스에 대한 이론 및 선행연구 분석	12
1. 스트레스의 개념	12
2. 직무 스트레스의 개념	13
3. 직무 스트레스에 관한 선행연구 분석	16
1) 직무 스트레스와 직무 만족 간 관계에 중점을 둔 연구	16
2) 직무 스트레스와 이직 의도와의 관계에 중점을 둔 연구	17
3) 직무 스트레스 관리방안에 중점을 둔 연구	18
4) 직무 스트레스와 우울과의 관계에 대한 연구	19
5) 여성 공무원의 직무 스트레스에 중점을 둔 연구	21
6) 남성·여성 경찰공무원의 직무 스트레스 차이에 중점을 둔 연구 ..	23
4. 직무 스트레스의 요인에 관한 선행연구 분석	24
1) 선행연구 분석	24
2) 직무 스트레스 요인 및 하위 요인의 선정	29

제 3 장 연구의 설계	32
제 1절 연구 문제 및 가설의 설정	32
1. 연구 문제	32
2. 연구 모형	32
3. 가설의 설정	33
1) 역할요인	34
2) 직무적 요인	34
3) 조직 분위기적 요인	35
제 2절 연구의 방법	36
1. 변수의 조작적 정의	36
1) 독립변수 - 직무 스트레스 요인	36
2) 종속변수 - 직무 스트레스 정도	38
3) 통제변수	39
4) 성별 간의 차이 분석	40
2. 연구대상 및 분석 방법	40
1) 연구대상	41
2) 분석 방법	41
 제 4 장 분석 결과	 43
제 1절 표본의 특성	43
1. 경찰관 기동대원의 인구통계학적 특성	43
2. 남성 기동대원의 인구통계학적 특성	45
3. 여성 기동대원의 인구통계학적 특성	47
제 2절 변수의 신뢰도 검증 및 기술통계량	49
1. 변수의 신뢰도 검증 결과	49
2. 독립변수의 기술통계량	50
3. 종속변수의 기술통계량	52

제 3절 가설의 검증	54
1. 변수 간의 상관관계 분석	54
1) 남성기동대원에 있어 변수 간 상관관계 분석	55
2) 여성기동대원의 경우 변수 간 상관관계 분석	57
2. 남성 기동대원과 여성 기동대원의 직무 스트레스 비교	59
3. 남·녀 기동대원 간 직무 스트레스 영향요인 차이	61
1) 남성 기동대원의 직무 스트레스 영향요인	61
2) 여성 기동대원의 직무 스트레스 영향요인	65
3) 남·녀 기동대원 간 직무 스트레스 영향요인 비교	68
4. 경찰관 기동대원 면담 조사 결과	71
1) 과도한 근무시간 및 불규칙한 근무 일정으로 인한 스트레스 ..	71
2) 의사소통 구조의 개선 필요성	72
3) 대기장소 등 근무환경의 열악함	72
4) 시민들의 비협조로 인한 직무 스트레스	73
5. 가설의 검증	74
1) 남성 기동대원의 경우 가설 검증	74
2) 여성 기동대원의 경우 가설 검증	75
3) 남·녀 기동대원의 가설 채택 여부 비교	76
 제 5 장 결론	 77
제 1절 연구 결과의 정리	77
제 2절 연구의 정책적 함의	78
제 3절 연구의 한계	83
 참 고 문 헌	 85
부록(설문지)	95
영문초록	101

표 목 차

<표 1> 최근 10년간 집회시위 및 불법 폭력시위 현황	1
<표 2> 중요경비 경찰력 동원 현황	2
<표 3> 전국 경찰관 기동부대 현황	8
<표 4> 경찰관 기동대의 편제	8
<표 5> 여경기동대 집회 출동 및 불법 시위자 검거 건수	10
<표 6> 여경기동대 부대 편제	11
<표 7> 직무 스트레스에 관한 정의 요약	15
<표 8> 주요 선행연구에 따른 직무 스트레스 요인	26
<표 9> 직무 스트레스 요인에 대한 설문지 구성	38
<표 10> 직무 스트레스 정도에 대한 설문지 구성	39
<표 11> 인구통계학적 특성에 대한 설문지 구성	40
<표 12> 경찰관 기동대원 표본의 인구통계학적 특성	44
<표 13> 남성 기동대원 표본의 인구통계학적 특성	46
<표 14> 여성 기동대원 표본의 인구통계학적 특성	48
<표 15> 설문 항목에 대한 신뢰도 분석 결과	49
<표 16> 독립변수의 기술통계량	51
<표 17> 종속변수의 기술통계량	53
<표 18> 남성이동대원의 경우 변수 간 상관관계표	55
<표 19> 여성기동대원의 경우 변수 간 상관관계표	57
<표 20> 종속변수에 대한 t-test 결과	59
<표 21> 남성 기동대원의 직무 스트레스 영향요인분석	61
<표 22> 여성 기동대원의 직무 스트레스 영향요인분석	65
<표 23> 남·녀 기동대원의 직무 스트레스 영향요인 비교 ..	70
<표 24> 성별에 따른 가설의 채택 여부	75

그 립 목 차

<그림 1> 연구분석의 틀	33
----------------------	----

제 1 장 서론

제 1 절 연구의 필요성 및 목적

광화문광장과 시청광장, 국회 인근을 중심으로 서울 도심권에서는 크고 작은 집회가 상시 개최된다. 최근에는 노동개혁 문제나 정치적 이슈뿐만 아니라 정부 각종 정책에 대한 비판을 비롯하여 특정 안건을 이슈화하기 위한 의견 개진 등 다양한 성격의 집회가 계속 증가하고 있고, 평화적인 집회시위 문화 조성에 힘쓰는 경찰의 노력도 긍정적으로 평가되고 있다. 최근 경찰은 헌법상 기본권인 집회시위 자유를 최대한 보장하고 불법행위에 대해서 엄정하게 대응하는 평화적 집회시위 문화 정착을 위해 대화경찰관 제도, 교통경찰·방송차 적극 활용, 인권보호관 시책 등을 운용해 왔으며, 이를 통해 시위대와 경찰 간의 물리적 충돌을 최소화하기 위해 노력하고 있다. 그로 인해 불법·폭력 시위도 전체적으로 감소 추세에 있다.

<표 1> 최근 10년간 집회시위 및 불법 폭력시위 현황

(출처 : 사이버경찰청 경찰통계자료)

구분		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
집회·시위 횟수		14,384	8,811	7,762	8,328	9,738	10,504	11,311	11,061	10,438	9,627
불법·폭력 시위		45	33	45	51	45	35	30	28	12	12
화염병 시위	횟수	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	개수	569	-	-	-	-	-	-	-	-	-
부상자		510	18	179	57	92	78	302	97	116	84

<표 2> 중요경비 경찰력 동원 현황(경찰통계연보 2018, p.240)

구분		계	다중집	집회	경호	재해	선거 등
2005	횡수	22,159	2,452	11,036	1,160	484	904
	인원	5,619,802	200,535	3,642,975	203,323	57,506	78,818
2006	횡수	20,028	2,214	10,368	1,265	663	5,091
	인원	5,133,954	292,025	3,652,740	83,3333	92,154	167,569
2007	횡수	20,582	1,732	11,904	1,337	258	4,760
	인원	3,882,138	158,454	3,114,720	159,670	34,451	210,642
2008	횡수	18,314	1,849	13,406	2,310	355	196
	인원	4,075,374	192,146	2,562,390	202,008	51,777	219,159
2009	횡수	18,897	1,188	14,384	2,433	467	13
	인원	5,835,734	149,454	2,849,040	294,563	8,549	27,503
2010	횡수	13,637	1,613	8,811	2,419	457	26
	인원	5,018,383	157,033	1,874,610	262,846	142,589	141,156
2011	횡수	12,536	1,121	7,762	2,368	1,116	31
	인원	2,698,828	108,669	1,677,920	214,406	246,411	57,087
2012	횡수	12,656	1,150	8,328	2,362	327	322
	인원	5,494,403	169,276	1,677,680	238,622	26,435	339,845
2013	횡수	16,181	1,259	9,738	2,337	155	2,624
	인원	3,260,427	151,650	2,077,680	192,881	19,173	10,044
2014	횡수	21,125	1,657	10,504	1,981	6,816	151
	인원	3,197,069	221,567	2,347,440	293,409	124,333	178,076
2015	횡수	18,989	3,205	11,311	2,811	1,463	167
	인원	2,589,157	226,051	1,815,610	211,471	24,475	45,680
2016	횡수	16,818	2,941	11,061	2,317	391	108
	인원	2,797,660	209,616	2,194,320	170,570	22,638	200,516
2017	횡수	17,197	2,610	10,438	1,983	2,004	162
	인원	2,475,957	214,299	1,803,198	151,281	62,834	242,345
2018	횡수	16,125	2,552	9,627	2,618	1,030	298
	인원	3,144,923	238,583	1,622,160	122,049	44,622	177,735

경찰청이 실시한 대국민 여론조사에서 2018년 기준 응답자의 74.8%가 “우리나라 집회시위 문화가 평화적이다”라고 답변하여, 평화적인 집회시위 문화의 기조 변화를 국민이 직접 체감하고 있는 것으로 보인다(2019년 경찰백서). ‘평화집회’ 기조와 안정적인 상황관리 속에 SNS 등을 통해 사회 변화 운동에 참여하는 국민의 수가 급증하면서, 집회시위 상황을 전담하여 관리하는 경비경찰, 즉 경찰관 기동대의 역할은 앞으로도 확대될 것임이 분명하다. 더욱이 각종 집회·시위에서 여성은 물론 노약자, 어린아이를 대동한 집회 참석자도 많아지는 만큼, 경찰관 기동대 중에서 여경기동대의 역할도 더욱 부상하여 이제는 모든 집회시위 상황에 반드시 배치되는 필수 경력이 되었다.

특히, 2017년 전세계적으로 촉발된 ‘미투’ 열풍으로 곳곳에서 각종 폭로가 이어지고 극심한 성별 간 갈등으로까지 번지면서 남성-여성이 대치하는 구도가 조성되기도 하였는데, 이러한 분위기는 국내에도 전파되어 2018년 ‘모 대학 미대 누드모델 편파수사 사건’과 관련하여 “여성 피의자라 남성 위주인 경찰이 이례적으로 신속하게 수사한다”며 경찰 수사를 규탄¹⁾하는 내용의 ‘혜화역 페미니즘 집회’가 등장하기도 하였다. ‘불편한 용기’라는 단체명 하에 전원 여성 참여자로만 구성된 이 집회는 1시간 만에 2만 명 이상이 인원이 운집하였으며, 점차 확대되어 같은 해 5월 19일부터 12월 22일까지 총 6차에 걸쳐 결집하여 그간 주로 남성들이 집회 현장의 주축을 이루던 국내 집회시위 문화에서 유례없던 형식을 보여주었다. 대부분의 집회는 참석 대상과 규모 등에 따라 남자 경찰관 기동대와 의경부대를 중심으로 관리해 왔던 데 반하여, 위 혜화역 집회의 경우 참여자²⁾가 여성으로만 구성된 데다, 집회 주최측에서 남성 경찰관들의 배치를 최소화하고 여성 경찰관으로만 현장에 배치하여 성추행시비 및 인권침해 시비를 차단시켜 줄 것을 요구하여 서울과 경기지방경찰

1) 이와 관련, 2018년 7월 3일 문재인 대통령은 청와대 국무회의에서 “편파수사라는 말은 맞지 않는다”고 공식 입장을 밝혔다.

2) 2018년 5월 19일 집회 시 주최 측 추산 1만 2천여 명, 경찰 추산 1만 명으로 추정, 서울경제 보도

청 소속 여경기동대 경찰관들이 전담하여 현장을 관리하였다. 사드(THAAD) 배치 반대집회 현장 등 여성 시위자들이 많은 각종 상황에서 여경기동대가 많은 작전을 수행해 왔지만, 대규모 여성 참가자가 주최하는 집회를 여경기동대가 전담하는 것은 최초였으며, 이를 계기로 여경기동대의 존재의의가 더욱 부각되었다. 그럼에도 불구하고 서울에는 현재 남자 경찰관 기동대 34개 부대가 설치되어 있는 데에 반해, 여경기동대는 단 2개(2019년에 1개 추가 신설) 부대만이 설치되어 있으며, 지방에는 남자 기동대 44개 부대가 있지만, 지방 여경기동대는 제대(1개 기동대의 1/3 규모)의 규모로만 설치되어 있다.

경찰관 기동대는 1개 부대가 평균 96명 규모로 구성되어 있으나, 서울 시내에서 특히 주말의 경우에는 대·소규모의 각종 집회시위가 개최되고, 기동대원들은 소규모 집회시위 상황에도 제대별·팀별로 분산 배치되어 임무를 수행하기에, 경비인력은 늘 부족하여 당초 예정되어 있던 휴무는 정상근무로 대체되는 일이 비일비재하여 충분한 휴식을 취하지 못하거나 현장에서의 업무 강도 등으로 인해 극심한 피로감을 호소하고 근무 의욕을 저하시키는 원인이 되고 있다. 과도한 근무시간과 만성적인 인력·장비 부족, 극렬 시위대와의 물리적 충돌 상황 등으로 인해 체계적인 현장 대응 교육을 받을 만한 시간적 여건도 마련되지 못하고 있다. 집회시위 관리는 물론 시설 경비업무까지 더해지면서 근무 강도가 높은 곳으로 알려져 1년(남성의 경우 2년)의 의무 근무 기간을 채우면 타 부서 전보 발령을 신청하는 경우가 대부분으로, 기동부대의 전문성을 신장하기도 어려운 환경이다. 본 연구에서 경찰관 기동대의 직무 스트레스 요인 분석에 초점을 맞춘 것은 경찰관 기동대가 만성적 인력난으로 인해 위험한 집회시위 현장에 장시간 노출되어 있고, 단체생활을 하는 기동부대 운영 특성상 일선 경찰관서에 비하여 상명하복의 문화가 아직 남아 있어 인해 개인의 고충을 토로하거나 스트레스에 대한 적절한 예방·관리가 이루어지기 어렵다는 점 때문이다. 경찰관들의 직무 스트레스가 심해지면 피로, 식욕부진이나 고혈압, 위장병 등의 질병은 물론, 흡연, 음주, 약물 등에

중독될 가능성이 있으며, 그러한 구성원들이 모이면 조직 내에서 업무에 대한 무력감, 결근, 이직률 및 퇴직률의 증가가 나타날 수 있다는 연구 결과도 있다(Barney & Griffin, 1992; 이환범 외, 2008). 또한, 공무원에게 긴장을 일으키는 만큼, 그 긴장을 해소하기 위하여 조직 목표 방향과 다르게 반생산적인 과업 행동을 하게 될 수 있고(윤여원, 2018), 심리적 탈진을 발생시켜 자신들이 보호해야 할 시민들을 비인간적으로 대하거나 무시하게 만들어(구종태, 2001) 치안서비스의 결함으로 이어지게 될 가능성도 있다.

더욱이 서울 시내 2개 부대뿐인 여경기동대는 경찰 내 다른 부서와는 다르게 성별을 기준으로 하여 여경만으로 분리되어 근무하고 있는데, 기동대 특성상 근무 기간이 평균 약 1년 정도로 짧고, 체계적이고 전문화된 교육 훈련을 받을 여유 없이 바로 현장으로 투입되는 등의 여건으로 인해 남성 기동대의 운영상 문제점을 고스란히 안고 있으며, 더욱이 기동부대는 장비부터 교육에 이르기까지 주로 남성 중심으로 제도가 만들어져, 최초 창설된 이후 약 20년이 지난 현시점에도 여경기동대에 특화된 교육이 체계적으로 갖춰지지 않고 있으며, 여경을 위한 전용 진압복이나 장비조차 마련되어 있지 않은 실정이다. 인도네시아, 콜롬비아, 영국, 크로아티아, 칠레, 필리핀 등은 물론, 터키, 팔레스타인, 이란 등 일부 이슬람 국가에서도 경비 분야에서 여경만으로 구성된 기동대를 최근 지속 창설하고 있는데, 전세계적으로 집회시위를 통한 민주적 의사표출 형태가 증가하고, 또 여성 시위자들의 참여가 급증하여 이에 대응하기 위한 여경기동대가 점차 증가하는 만큼, 국내에서도 여경기동대의 증설은 물론, 여경에 특화된 제도, 장비 개발과 함께 원활한 근무를 위한 직무 스트레스 관리에도 조직적 차원의 관심을 기울여야 한다. 그러나 아직까지도 국내뿐만 아니라 해외에서도 경찰관 기동대의 직무 스트레스를 중점적으로 분석한 연구는 S. Garbarino et al.(2012) 정도로 보이며, 이 역시 남성 경찰관 기동대원만을 대상으로 진행된 연구이다. 국내에서도 경찰관의 직무 스트레스에 대한 연구가 활발히 행해져 왔고, 특히 남성 경

찰관과 여성 경찰관의 직무 스트레스에는 상당한 차이가 있다는 이도조(2004), 권상혁(2013) 등의 선행연구가 다수 진행되었음에도 여경기동대 조직에 초점을 맞춘 연구는 시도되지 않았다. 본 연구에서는 여경기동대원이 느끼는 직무 스트레스 영향요인과 여기에 남성 기동대원과 어떠한 차이점이 있고, 그 차이는 왜 발생하는 것이며, 남성 기동대원과 달리 여성 기동대원의 직무 스트레스 예방·관리를 어떻게 접근해야 하는지 분석해 보고자 한다.

제 2 절 연구의 범위 및 방법

본 연구는 대한민국에서 집회시위 개최 건수가 가장 많고 이를 상시 전담하는 서울지방경찰청 소속의 경찰관 기동대에서 2020년 3월까지 근무중인 경찰관을 조사 대상으로 하였다. 지방에도 경찰관 기동대가 있지만, ‘집회시위를 상시 전담·관리하는 부대’의 의미를 부각하기 위하여 서울지방경찰청 소속 기동대 직원으로 한정하였다. 다만, 서울 시내 총 34개 부대의 남자 기동대원에 대한 전수조사가 현실적으로 어려운 만큼, 남자 기동대 5개 부대 총 440명을 대상으로 하고, 여경기동대는 서울에 설치된 2개 부대 소속 경찰관 중 160명을 무작위 선별하여 설문지를 배부하였다. 추가로 남·여 경찰관 각 10명씩에 대해서는 일대일 면담조사도 병행하였는데, 면담은 각 1회 30여 분씩 연구자의 사무실에서 진행되었다. 600명에 대해서 무작위 추출하여 설문조사를 진행한 바, 회수된 505부 중 부실한 답변을 제외하고 총 497부에 대해 분석하였다. 조사의 목적 달성을 위해 독립변수인 직무 스트레스의 하위 요인으로 직무요인, 역할요인, 조직분위기 요인으로 분류하고, 통제변수로는 인구통계학적 요인 중 연령, 계급, 자녀 유무를 선정하였다. 경찰 조직 전체 부서에서 공통된 직무 스트레스가 아니라, 일선 부서와 비교한 경찰관 기동대의 직무 스트레스를 드러내는 데 초점을 맞추었으며, 이를 통해 남·녀 기동대원의 직무 스트레스를 비교하였다. 개념 정립을 위하여 관련 국내·외 논문 및 언론보도와 경찰백서 및 통계연보 등 경찰청의 내부 자료를 수집·분석하였다.

제 2 장 이론 및 선행연구 분석

제 1절 경찰관 기동대

1. 경찰관 기동대의 의의 및 현황

1) 의의 및 임무

경찰관 직무집행법 제 2조에서는 경찰의 임무를 1. 국민의 생명·신체 및 재산의 보호, 2. 범죄의 예방·진압 및 수사, 2의 2. 범죄피해자 보호, 3. 경비, 주요 인사(人士) 경호 및 대간첩·대테러 작전 수행, 4. 치안정보의 수집·작성 및 배포, 5. 교통 단속과 교통 위해(危害)의 방지, 6. 외국 정부기관 및 국제기구와의 국제협력, 7. 그 밖에 공공의 안녕과 질서 유지를 경찰의 기본 임무로 규정하고 있다. 경찰청 훈령 제544호인 경찰관 기동대 운영규칙 제2조에 따르면, 경찰관 기동대는 집회시위 관리 등을 위하여 경찰공무원으로 편성된 기동부대를 뜻한다. 즉, 경직법 제 2조 제 3호에 규정된 집회와 시위의 관리, 재난상황 경비, 경호·요인 경비, 혼잡경비 등을 주 임무로 하여 생활안전 활동과 각종 범죄 등의 단속활동, 교통지도·단속 등 지원임무와 기타 지방경찰청장이 필요하다고 인정하는 임무를 하는 부대를 말하며(경찰관 기동대 운영규칙 제 4 조), 집회 및 시위에 관한 법률에 의하여 보장되는 합법적인 집회를 보장·보호하고 공공의 안녕질서에 위협이 되는 경우에는 이를 차단하는 임무를 수행한다. 또한, ‘2010 서울 G20 정상회의’나 ‘2012 핵안보정상회의’ 등 대규모 국제행사 시 요인경호 및 중요시설 경비업무와 다수 인원이 운집하는 국가적인 행사 현장에서 질서를 유지하는 혼잡경비 임무, 그 외 태풍이나 폭설 등 재해 현장에서의 재난경비 임무 등을 수행한다.

2) 조직 및 근무형태

현재 서울에는 남성 기동대는 34개 부대가, 지방에는 남성 기동대 44개 부대가 집회시위 상황 전담으로 창설되어 있으며, 여경기동대는 서울 2개 부대 외에 일부 지방에 제대(기동대의 1/3규모)로 설치되어 있다.

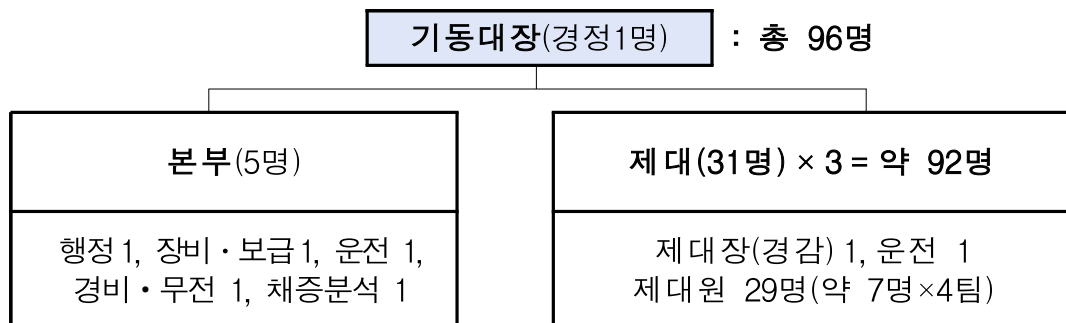
<표 3> 전국 경찰관 기동부대 현황

(2020. 3월 기준)

	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기남부
남성	34	5	4	4	3	2	1	1	10
여성	2	1/3	1/3		1/3				2/3
	경기북부	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
남성	3		1	2	2	2	2	2	
여성	1/3								

경찰관 기동대장은 경정 계급으로 보하며, 1개 부대 당 정원은 96명이다. 부대 내 각 팀은 경위 팀장이 통솔하고, 4개의 팀은 1개의 제대장(경감)의 감독을 받으며, 3개의 제대는 기동대장(경정)의 지휘를 받는다. 경찰관 기동대의 조직 및 운영에 대한 총괄 지휘·감독은 지방경찰청장이며, 휘하 기동본부장, 기동단장, 기동대장, 제대장 및 팀장으로 이어지는 체계로 운영된다.

<표 4> 경찰관 기동대의 편제



(경찰관 기동대 운영규칙 별표1)

순경으로 임용된 후 최초로 경찰관 기동대원으로 선발된 경찰공무원의 근무 기간은 승진 등의 인사 요인과 관계없이 2년으로 하고, 그 밖에 기동대 근무 순위명부에 따라 선발된 인원은 1년을 근무 기간으로 하나(경찰관 기동대 운영규칙 제11조), 최근에는 인력 수급 상황을 감안하여 순경 임용 후 최초로 선발된 경찰공무원의 근무 기간을 1년 이상 2년 이내의 범위에서 단축할 수 있다는 동조의 규정에 따라 신입 순경도 1년 근무를 마치고 일선으로 발령된다. 하지만 대부분 불시에 상황이 생기고 위험한 집회시위 현장에 대응하는 데 대한 과도한 업무량, 적은 보수 등 열악한 근무조건 등으로 일정 의무기간(2년) 근무 후 기동대의 연장근무를 신청하는 비율이 낮고, 많은 수의 기동대원이 대부분 일선 경찰서로 전보를 신청한다(박성수, 2015). 김희경(2009) 역시 ‘경찰의 집회·시위에 대한 효율적 관리방안 연구’에서 기동대 운용에 있어 제대장과 팀장들이 전문화된 경비인력으로 배치되거나 육성되지 못하고 있다는 점과 일반 경과자들이 순환식으로 임무를 수행하는 것을 문제점으로 꼽았다. 경찰관 기동대의 근무는 7일을 주기로 5일간 일근 근무 후 2일간 휴무를 원칙으로 하고, 휴무는 토·일요일 휴무를 원칙으로 하되 치안여건을 감안하여 다른 요일을 휴무로 지정할 수 있다. 월별 근무 계획은 수립되어 있으나, 실질적으로 각 부대의 익일 근무형태는 시내 집회·시위 상황에 따라 전일 저녁 늦게 부대원들에게 통지되며, 주말의 경우 휴무가 지정되는 것은 거의 불가능하다. 사회적으로 큰 이슈가 발생하여 집회시위가 개최되면 휴무는 불시에 정지되어 다른 근무일과 대체되는 경우도 많아 실질적인 근무시간은 일선에 비하여 상당히 많은 편에 속한다. 매월 4-5회 현장 철야근무가 지정되며, 철야 해당일 주간에도 집회시위 상황 발생 시 근무가 면제되지 않아 업무 강도는 상당히 높다고 할 수 있다. 김희경(2009)은 경찰관 기동대가 전의경 중대의 임무를 그대로 답습하고 있다며, 집회·시위 상황 대비 외에도 광화문과 국회, 미군 시설의 시설경비에 동원되고, 집회·시위 상황이 적은 계절에는 방범지원근무(現 민생치안근무)에 동원되어 지구대에서 순찰업무를 하게 되는 점을 문제로 지적한다. 경비부서는 체계적인 기동경찰 육성을 위하여 교육 훈련 및 부대정

비 시간 등을 분류하여 운용하고 있지만, 이러한 근무형태와 불시 상황에 투입되는 여건 등으로 인해 사실상 경찰관 기동대 제1의 임무인 집회·시위 상황 대비를 위한 전문화된 교육을 받기 어려운 여건이라는 것이 실무자들의 의견이다.

2. 여경기동대의 의의 및 현황

1) 의의 및 임무

여경기동대란, 경찰관 기동대 중에서 여성 경찰공무원으로 편성된 기동부대를 말하며(경찰관 기동대 운영규칙 제2조), 동 규칙 제 4조 2항에서는 여경기동대를 “경찰관 기동대의 임무를 수행함에 있어서 여성, 장애인, 노약자, 임산부, 소아 동반자 등의 보호관리, 단속, 체포 등의 임무를 우선 수행하는 부대”로 정의하고 있다. 즉 집회시위 현장에서 성추행 등 인권 시비가 발생할 수 있는 지대에 주로 투입되며, 그 외에도 집회·시위 현장에서 장애인이나 노약자 등 강제적인 물리력을 사용하기 어려운 사회적 약자층을 보호하는 임무를 수행한다. 여경기동대 창설 초기에는 주로 집회·시위 현장에서 시위대와 경찰 경력이 대치하는 중간 지점에서 폴리스라인(경찰 저지선)을 잡고 서 있는 단순 업무를 수행하였으나, 현재는 진압훈련도 남자 경찰관 기동대와 합동으로 받으며, 강성 여성 시위 참가자가 있는 현장에서는 남성과 동일한 기동복과 진압복을 입고 여성 시위자를 검거·연행하는 임무도 수행한다.

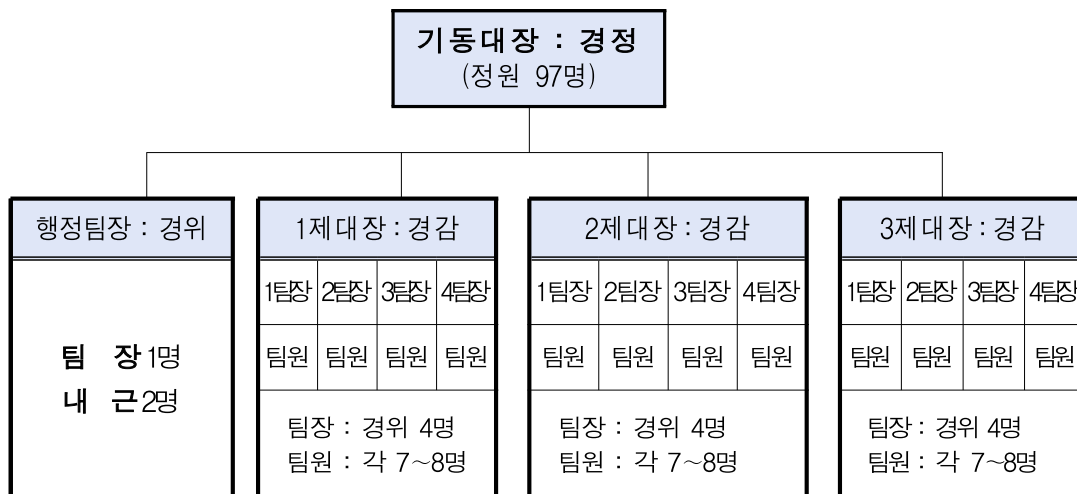
<표 5> 여경기동대 집회 출동 및 불법 시위자 검거 건수

구 분	출동횟수	상 황 별			검 거(명)
		집 회 시 위	시 설 경 비	중 요 업 무	
'18년	649	260	362	27	36
'19년	662	270	360	28	63
대 비	+29회 (4.5%▲)	+10회 (3.8%▲)	-2회 (0.6%▼)	+1회 (3.7%▲)	+27회 (75.0%▲)

2) 조직 및 근무형태

여경기동대는 지난 2000년 50명 규모의 '98 제대'로 창설된 이래로, 2008년에 들어 남자 기동대와 동일하게 110명 규모의 '9기동대' 제하 경정 기동대장의 지휘를 받도록 확대 개편되었고, 이후 2011년 '24기동대'로 명칭이 변경되어 서울 지역 유일한 여경기동대로 운영되어 오다 2019년 6월 '36기동대'가 추가 편성되면서 현재 서울 지역에 총 2개 부대가 운영중이다. 서울의 경우 집회·시위 상황에 배치하기 위한 여경기동대원의 인력이 부족하여 100명 단위 1개 부대중심 운용되는 남자 경찰관 기동대와 달리 30명 단위의 1개 제대를 중심으로 제대별 운용을 하고, 다수의 상황이 동시다발적으로 전개될 때에는 1, 2개의 팀 단위로 분산되어 근무하는 등 사실상 1개의 집회 현장에서 여경기동대의 일시점 근무 인원은 상황관리에 충분하지 못하다. 경찰관 기동대 운영규칙에는 여경기동대와 관련하여 위 정의규정 외에는 여경기동대의 근무나 장비 등을 별도로 규정한 내용이 전혀 마련되지 않은 상황이다.

<표 6> 여경기동대 부대 편제



여경기동대는 기본 7일 근무 및 2일 휴계를 원칙으로 하나, 남자 기동대와 마찬가지로 주말의 경우 휴무가 지정되는 경우는 거의 없으며,

매월 초 근무계획에 따라 주말 휴무가 지정되더라도 갑작스러운 집회시위 상황으로 인해 정상근무로 대체되는 경우가 많다. 월별 근무계획은 수립되어 있으나, 실질적으로 각 부대의 익일 근무 형태는 시내 집회·시위 상황에 따라 전일 저녁 늦게 부대원들에게 통지되며, 남자 기동대와 다르게 현장 철야근무는 특별한 상황이 없으면 실시하지 않으나, 한시적으로 철야근무를 실시하는 경우 인력의 절대적인 수가 부족하여 현장 교대 근무의 강도가 높은 편이다.

제 2절 직무 스트레스에 대한 이론 및 선행연구 분석

1. 스트레스의 개념

스트레스(Stress)라는 단어는 고대 라틴어 ‘strictia(팽팽하다, 좁다)’에서 파생되었다는 견해(박정선, 2007), 중세 영어의 ‘stresse(고난, 고통)’에 어원을 두고 있다는 견해 등이 있으나, 라틴어 ‘스트링 게르’(stringer)라는 말에서 유래되어 string, strest, straisse등으로 사용되다가 14세기에 이르러서야 비로소 지금과 같이 정립되었다고 본다(임국빈, 2017).

현대에 와서 스트레스는 다양한 개념으로 정의되고 있으며, 일률적인 개념을 정의하기는 쉽지 않다. 대표적으로 French et al.(1974)는 스트레스를 주변 환경여건 가운데 발생하는 개인의 욕구와 실제 직무적 환경 가운데서 발생하는 욕구 간의 불일치를 뜻한다고 하며, Ivancevich & Matteson(1980)는 스트레스를 ‘적응(adaption)과 반응(response)’으로서 개인에게 특별한 요구를 하는 행위나 상황, 어떠한 사건의 결과로 인해 나타나는 적응 반응이라고 하여, 개인이 원하는 것을 성취하거나 그것을 이루려 하는 과정에서 요구·기회·제약 등으로 인해 원하는 것을 해결할 수 있을지 불확실한 것으로 인지되는 동태적인 상황이라고 정의한다. Cooper & Marshall(1976)은 자신이 처해 있는 위협적인 직무환경에 대한 반응으로 정의한다. McGrath(1978)는 개인과 환경의 부조화로 인

해 개인의 요구가 제약을 받게 될 때 발생하는 것을 뜻한다고 주장하였다. 국내의 선행연구에서 정의하기로는 “개인에게 영향을 미치는 외부 자극이나 외부의 환경으로 인한 개인의 육체적 또는 정신적인 반응 등”을 뜻한다는 견해가 많다(이광자 외, 2007). 학자들마다 다양한 개념으로 정의하고는 있으나, ‘스트레스’라는 개념의 공통적인 특징은 곧 자극과의 상호작용, 반응과의 상호작용, 그리고 자극-반응과 상호작용으로 추출해 볼 수 있다(임국빈, 2017). H.Selye(1986)는 스트레스를 의학적으로 설명하기 위해 이를 경고 단계(alarm stage), 저항 단계(resistance stage), 탈진 단계(exhaustion stage)의 세 단계로 나누어 각 시기에 신체가 경험하는 생리적 현상에 대해 설명하였다. 즉, 스트레스란 어떤 외부적 자극에 대한 신체의 일반적이고 불특정한 반응이라고 정의하면서, 그 종류로 스트레스가 매우 높거나 혹은 극히 낮아서 사람에게 해로운 영향을 주는 스트레스를 ‘distress’라고 개념 정의하고, 반대로 적절한 수준의 스트레스로 유익한 영향을 미치는 스트레스를 ‘eustress’라고 칭하였다. 즉 스트레스가 부정적인 기능을 가짐과 동시에 긍정적인 기능도 있다고 주장한 것이다. 또한 스트레스를 느끼는 경우라도 모든 사람들이 동일한 방법으로 그리고 똑같은 정도로 반응하지 않으며, 매개변수가 되는 개인적인 차이로 인해 스트레스의 정도가 동일하더라도 똑같은 방법으로 모든 사람들에게 적용되지는 않는다(이한검, 1994).

2. 직무 스트레스의 개념

스트레스에 대한 연구는 오랜 기간 지속되어 왔지만, 정확한 개념을 정의하기는 아직 어렵다. 직무 스트레스에 관한 연구 초기 Schuler(1980)를 비롯한 학자들은 직무 스트레스를 개인의 반응 개념으로 파악하였으나, 현재는 개인과 환경의 상호작용으로 이해하는 견해가 우세하다(French et al, 1974). 이도조(2004)는 이와 같은 연구들을 토대로 이를 세 가지로 분류하여 모델화하였는데 그 내용은 다음과 같다. 첫 번째는 반응 접근 모델(Response-Approach Model)로서, 스트레스를 자극원으로 보아

스트레스를 ‘외부 환경에 대한 개인의 반응’으로 보고, 자극이 가해질 때 개인이 느끼는 신체의 비특정적 반응을 스트레스로 정의한다. H.Selye가 주장한 내용이 이에 속한다. 두 번째는 자극 접근 모델(Stimulus-Approach Model)로, 개인의 심리적, 신체적 항상성을 무너뜨리는 모든 직무환경 특성을 직무 스트레스로 규정하는 모델이다. 세 번째는 심리모델(Psychological Model)로서 직무 스트레스가 구성원이 처한 환경에 반응하는 생리적, 심리적 반응의 결과라는 모델로, 직무 스트레스를 외부 자극과 개인의 특수한 반응 사이의 상호작용 측면에 주목한다. 이외에도 조직심리학, 의학, 행태론 등 각종 변인들을 결합한 모델이 제시되는데, 개인이 느끼는 스트레스의 정도는 사회 지원, 개인 성향, 조직 성향 등에 따라 결정된다는 Steers 모델, 직무 스트레스를 환경과 개인 요인의 합으로 보고 그 합이 바람직하지 않을 경우 스트레스가 발생한다는 Ivancevich 모델, 직무 스트레스를 작업 스트레스로 보아서 수행하는 작업상 나타나는 스트레스 요인을 물리환경, 개인, 집단, 조직 스트레스로 구분하여 이러한 요인들의 요구가 과다할 경우 스트레스가 발생한다는 Gibson 모델, 개인이 자신이 처한 환경에서 각자의 기술이나 욕구 등에 의해 스트레스를 느끼게 되는 만큼 개인별로 스트레스 요인에 차이가 있다는 Schuler 모델, 직무 스트레스 요인을 직무 그 자체의 특성, 조직상 특징, 조직 내 개인의 역할, 대인 관계, 경력 개발, 외부조직에 대한 헌신 등의 요인으로 나누어 본 Parker & Decotiis의 모델 등이 있다. 스트레스의 기능적 측면에서 볼 때, H.Selye(1986)의 주장과 같이 부정적 측면과 긍정적 측면을 함께 언급한 학자도 있으나, Margolis 등(1974)은 직무 스트레스를 개인의 가지는 심리적 또는 생리적 항상성을 파괴하는 것으로, 업무 과다, 역할 갈등, 역할 모호, 낙후된 작업 조건, 개인에게 위협을 주는 직무적 환경 등에 의해서 발생하는 부정적인 결과라고 하였고, Parker & Decotiis(1983)도 직무 스트레스를 직무환경 속에서 인식되는 조건이나 사건에 대한 역기능적 인식 또는 감정이라고 하였으며, Gershon et al.(2009) 역시 개인의 스트레스가 높아지면 그 개인은 물론, 소속 조직 전체에 대해서도 부정적인 영향이 미친다고 주장하는

등 주로 역기능을 강조하여 이를 제거하는 데 중점을 둔 학자들이 많다. 본 연구에서도 직무 스트레스의 부정적인 측면에 초점을 두고, 미국 직업안전 및 건강연구소(National Institute for occupation Safety and Health, NIOSH(1999))에서 정의한 대로 직무 스트레스를 “업무상 생기는 요구사항이 근로자의 바람이나 능력과 일치하지 않을 때 발생하는 해로운 신체적·정서적 반응”이라고 정의하고자 한다(박재욱, 2008).

<표 7> 직무 스트레스에 관한 정의 요약

학자	개념정의	특징
French et al(1974)	개인과 환경 간의 상호작용 속에서 발생하는 개인의 욕구와 직무환경의 요구 간의 불일치	
McGrath(1978)	개인과 환경의 부조화로 인해 개인의 요구가 제약을 받게 될 때 발생하는 것	
H.Selye(1986)	스트레스란 외부적 자극에 대하여 개인의 신체가 행하는 일반적이고 불특정한 반응	의학적 분석
R.S.Schuler(1980)	두통, 복통, 신경쇠약 등의 육체적 상태와 피곤함, 압박감, 긴장감 등의 심리적 상태	개인 반응
Ivancevich&Matte son(1980)	개인에게 특별한 요구를 하는 행위나 상황, 어떠한 사건의 결과로 인해 나타나는 적응 반응	상호 작용
H.Selye(1986)	순기능 스트레스란 스트레스 반응이 긍정적이며 건설적 결과를 발생, 역기능 스트레스란 스트레스 반응이 건전하지 않거나 파괴적인 결과 초래	긍정, 부정 양면
Margolis et al. (1974)	개인의 심리적 또는 생리적인 항상성을 파괴하는 것으로서, 업무과다, 역할 갈등, 역할 모호, 낙후된 작업조건, 개인에게 위협을 주는 직무적 환경 등에 의해서 유발되는 부정적 결과	부정적 측면
Parker & Decotiis (1983)	근무환경에서 인식된 조건이나 사건 결과에 대한 역기능적 인식 또는 감정	

3. 직무 스트레스에 관한 선행연구 분석

1) 직무 스트레스와 직무 만족 간 관계에 중점을 둔 연구

유재창(2014)은 경비경찰과 전투경찰순경을 비교하여 역할 갈등, 역할요인, 역할 모호 등 직무 스트레스 요인에 따른 직무태도를 연구하였는데, 그 결과, 경비경찰은 역할 과다, 역할 갈등, 역할 모호 순으로 직무 만족에 영향을 미쳤으나, 전투경찰순경의 경우 역할 갈등, 역할 모호, 역할 과다 순으로 직무 만족에 영향을 미친다고 하였다. 역할 갈등 요인과 역할 과다 요인은 경비경찰에 더 영향을 주었으며, 역할 모호 요인은 전투경찰순경에게 더 큰 영향력이 있었다. 연령은 경비경찰의 직무 만족에는 유의한 영향을 미치나, 전투경찰순경의 직무 만족에는 유의한 영향이 없었다. 전대성·최낙범(2015)은 전국 경찰공무원들을 대상으로 상관, 동료, 시민들의 사회적 지지를 조절변수로 하여 경찰관들의 직무 스트레스가 직무 만족에 미치는 영향을 연구하였는데, 직무 스트레스가 높을수록 직무 만족에 부정적인 영향을 미치지만, 시민들의 지지는 직무 스트레스에 따른 직무 만족에 대한 부정적인 효과를 경감하는 수단임을 발견하였다. 따라서 경찰공무원들의 근무 여건과 처우를 개선하고 직무 스트레스를 해소하기 위해 스트레스 진단, 치료, 관리를 위한 전문기관을 설치하여 운영하는 등 조직적 차원의 방안들과 함께 스트레스 상담, 치료를 자유롭게 받을 수 있도록 조직문화와 제도를 개선해 나감과 동시에, 경찰관들의 직무 스트레스와 조직만족 간의 관계에 있어서 조절작용을 하는 시민들의 지지를 학문적으로 연구하여 지속 확보해야 한다고 주장한다. 황창호(2015)는 경찰관들의 직무 스트레스 유형이 직무 만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하였는데, 직무 스트레스 유형 중에서 역할 갈등과 역할 모호성은 경찰관들의 직무 만족 및 조직몰입과 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 역할 과다는 직무 만족과 조직몰입에는 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 과중한 업무나 역할이 조직몰입에 부정적인 영향을 초래한다는 기존의 연구 결과와 다소

다른 결과를 도출하였다. 또한 역할 갈등, 역할 모호와 조직 몰입 사이에서 직무 만족은 조절 효과를 보여 경찰관들이 직무로부터 느끼는 갈등과 스트레스를 직무 만족도 향상을 통해 감소시킬 수 있다고 주장하였다. 조준택(2019)은 112경찰관의 직무 스트레스가 직무 만족과 건강에 미치는 영향을 연구하였는데, 112경찰관은 지역경찰에 비하여 전반적으로 직무 스트레스가 높고 직무 만족이 낮으며, 건강 이상 증상을 더 많이 보유했다고 주장했다. 112경찰은 지역경찰과 달리 외부 현장보다는 사무실 내에서 근무하고 있음에도 불구하고 외근적인 지역경찰에 비하여 열악한 근무환경 및 내부관리방식으로 인해 유발되는 직무 스트레스가 커 직무 만족에도 영향을 주는 것으로 나타났다. 이를 통해 열악한 조직관리 및 근무환경, 사회적 지지, 신고대응 측면과 관련된 스트레스를 감소시키기 위한 노력이 필요하다는 제언을 하였다.

2) 직무 스트레스와 이직 의도와의 관계에 중점을 둔 연구

박성수(2002)는 경찰관의 직무 스트레스 요인을 조직의 내적 요인과 외적 요인으로 구별하여 그 요인들이 이직 의도에 미치는 영향을 연구하였다. 그 결과 조직 내적 요인으로는 승진과 보수가 가장 큰 스트레스 요인으로 작용하였으며, 조직 외적 요인은 경찰 환경적 요인이 이직에 많은 영향을 주는 것으로 나타나, 경찰관의 스트레스가 단순히 조직 내적인 직무요인뿐만 아니라 경찰 환경적 요인 등 조직 외적인 요인에서도 중요한 영향을 받으며, 이에 따라 이직률이 달라짐을 밝혀내었다. 윤여원(2018)은 공공봉사동기를 조절요인으로 하여 조직공정성과 직무 스트레스 요인이 공무원의 이직 의도에 미치는 영향에 대하여 연구하여, 분배 공정성 및 상호작용 공정성 수준이 높을수록 공무원의 이직 의도가 낮아지며, 역할 갈등·역할 모호성·업무 과다 등 직무 스트레스 수준이 높을수록 이직 의도가 높아진다고 분석하고, 특히 이들 중 역할 모호성으로 인해 증가하는 이직 의도는 공공봉사동기를 통해 낮아진다고 하였다. 직무 스트레스 중 역할 모호성은 공무원의 행정 재량으로 생겨나기

도 하는데, 재량권이 오히려 개인에게 긴장(strain)을 유발할 수 있는 만큼, 그 해소 방안을 강구하여야 한다며, 이를 위해서는 내재적 보상뿐만 아니라 외재적 보상도 중요하게 다루어야 하고, 세부적인 업무 매뉴얼 등이 요구된다고 한다. 특히 공공봉사동기가 높을수록 이직 의도가 낮아진다는 것을 입증한 만큼, 공무원 선발 시 공공봉사동기가 높은 사람을 선발할 수 있도록 제도를 마련할 것을 제안한다. 조현주(2018)는 가정폭력 현장에서 초기에 개입하고 관리하는 업무를 담당하는 학대예방경찰관(Anti-Abuse Police Officer, APO)에 대해 최초로 연구하면서, APO의 직무 스트레스가 보직 이동의도에 미치는 영향을 분석하였다. 그 관계 속에 매개변수로서 ‘소진’의 역할, 조절변수로서 ‘인센티브 및 사회적 지원’의 역할도 검증하였는데, 연구 결과 APO의 직무 스트레스는 역할 스트레스를 제외하고는 보직이동 의도에 유의한 긍정적 영향을 미쳤으며, 조절변수인 인센티브와 사회적 지원은 모두 직무 스트레스, 소진, 보직이동 의도와 부정적인 상관관계로 나타났지만 유의한 영향은 없는 것으로 나타났다.

3) 직무 스트레스 관리방안에 중점을 둔 연구

이환범 등(2008)은 직무, 역할, 대인관계, 지역사회라는 네 가지 직무 스트레스 요인을 중심으로 경찰공무원이 느끼는 불안감, 우울감, 긴장감, 피로감, 좌절감을 조사하였는데, 연령별로는 승진에서 누락되기 시작하는 중간관리자층이 많은 40대가 음주, 흡연 등 파괴적 대처방법을 많이 취하고, 학력별로는 학력이 높을수록 보수나 승진 등에 있어서 별다른 혜택을 느끼지 못한다는 점에서 높은 직무 스트레스를 느끼는 것으로 나타났으며, 근무 기간별로는 11년에서 20년 사이에서 직무 스트레스가 가장 높았다. 높은 계급일수록 직무요인의, 낮은 계급일수록 대인관계 및 지역사회 관계요인의 스트레스가 높게 나타났다. 특히 계급 자체는 경찰공무원의 직무 스트레스 유발 요인 중 제1인의 요인이라고 언급하고, 근속승진제도의 대폭 확대를 주장하였다. 권상혁(2013)은 역할요인, 보상

요인, 대인관계 요인, 조직 특성 요인 등의 직무 스트레스 요인을 바탕으로 남·여 경찰관 간의 직무 스트레스 수준과 그에 따른 대처방안을 비교하였는데, 그 결과, 남성 경찰공무원은 과도한 업무, 승진제도 및 인사, 비상근무와 집회 상황 등을 스트레스 요인으로 꼽은 반면, 여성 경찰공무원은 육아와 업무의 병행, 남성 동료 직원과의 인간관계 및 성차별 등을 스트레스 요인으로 꼽아 서로 다른 의견을 보였다. 남성 경찰공무원은 여성 경찰공무원에 비해 역할, 보상, 조직 특성 요인에서 유의한 정도로 높은 스트레스를 보였고, 남성 경찰공무원은 피로감, 긴장감, 좌절감, 불안감이, 여성 경찰공무원은 우울감 항목이 상대의 성별보다 높았다. 직무 스트레스 대처방법에 있어서 남성 경찰공무원은 주로 흡연, 음주 등 파괴적 대처방법이나 운동, 게임 등의 물리적 대처방법을 취하였으며, 여성 경찰공무원은 쇼핑과 여행의 물리적 대처방법 외에 명상, 영화관람, 휴식 등으로 해소한다는 결과를 보였다. 이에 따라, 직무 스트레스 대처방안은 남·녀 특성별로 달라져야 하며, 직무 스트레스 해소를 위해 남성 경찰관에게는 사회적 평가 향상, 보수 및 수당 개선, 인사구조 개선, 업무환경 개선 등이 필요하며, 여성 경찰공무원에게는 육아휴직제도 보완, 보육시설 확충 등이 마련되어야 함을 확인할 수 있었다. 정용선(2014)은 지역경찰의 스트레스 요인과 그 영향에 미치는 요인을 규명하였는데, 연구 결과에 따르면, 경찰공무원들은 피로감과 긴장감이 상당한 수치를 나타냈으며, 스트레스 요인으로 제시한 역할 갈등, 역할 모호, 업무 과다, 인간관계, 조직구조, 지역사회관계 요인 등 모든 요인이 직무 스트레스 수준에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4) 직무 스트레스와 우울과의 관계에 대한 연구

김미나(2016)는 경찰관의 스트레스 증상 및 대처와 우울 및 자살 생각과의 연관성을 연구하였는데, 객관적·주관적 직업성취 수준이나 업무에의 흥미가 높으면, 스트레스에 대한 대처능력이 높아져 증상을 덜 느끼고 우울과 자살 생각이 낮아진다고 한다. 개인적 특성으로는 미혼보

다 기혼이 더 우울감을 많이 느끼고 자살을 원하는 가장 큰 이유로 가정 생활을 꼽았으며, 직장에서도 인간관계의 어려움과 근무환경 문제가 가장 큰 스트레스 요인이었다. 한편, 경사와 경위 이상 계급은 스트레스 대처방법으로 술, 담배를 꼽았으나, 순경 계급은 취미활동과 대화의 비율이 높게 나타나 스트레스 해소를 위해 근무환경 개선과 함께 다양한 가족 프로그램을 진행해야 한다고 제안하였다. 김정환(2017)은 서울과 충청북도의 지구대·파출소 근무 경찰관을 대상으로 직무 스트레스가 경찰관의 우울에 미치는 영향을 분석하고, 직무 스트레스와 우울의 관계에서 매개 변수로서 사회적 지지와 자아 존중감 및 스트레스 대처방식의 효과를 검증하였다. 그 결과, 인구사회학적 요인은 지역경찰관의 우울과의 관계에서 그다지 영향력을 미치지 못하였으며, 직무 스트레스의 하위 요인(역할, 직무, 조직요인) 중에 역할요인만이 영향을 미쳤고, 매개변수 중에서 사회적 지지는 역할요인과 직무요인 및 조직요인의 모든 변수에서, 자아 존중감과 스트레스 대처방식은 조직요인을 제외한 역할요인과 직무요인만이 영향을 미치는 것으로 나타나, 이러한 요인들을 적용하여 법과 제도를 정비하고, 사회적 지지를 높이기 위하여 치안 거버넌스 공동체 치안 활동을 전개하며, 내부 만족도를 높여가야 한다고 제안한다. 이소연(2019)은 경찰관의 배경 변인과 자아 존중감, 사회적 지지를 매개효과로 하여 경찰관의 직무 스트레스가 우울에 미치는 영향에 대해 연구하였다. 연구 결과, 연령, 학력, 계급, 재직기간이 높은 경찰관일수록 직무 스트레스와 우울이 높게 나타나 배경 변인과 직무 스트레스는 관계가 있었으나, 직무 스트레스를 경험하더라도 자아 존중감이 높은 경찰관은 우울로 진행되는 과정을 방지하는 매개 효과가 있음을 검증하여, 명상 수련, 교육 프로그램 등 경찰관들의 자아 존중감을 증진시키는 활동을 다양하게 경험하게 할 필요성을 시사하였다. 또한, 직무 스트레스를 받더라도 상사의 지지는 물론 동료끼리의 신뢰, 관심과 가족, 친구 등 주변인들의 지지를 받는 등 주변 환경으로부터 높은 사회적 지지를 제공받고 있는 경찰관은 우울 성향이 낮음을 확인하였다. 다만 이 연구는 남성 경찰관만을 중심으로 진행되어 일반화에 한계가 있다는 문제가 있다.

5) 여성 공무원의 직무 스트레스에 중점을 둔 연구

공경춘(1997)은 육군에 속해 있는 여군 장교 및 여군 하사관을 대상으로 직무 스트레스 요인과 직무 만족과의 관계를 분석하였는데, 직무 스트레스 요인으로서는 역할 갈등, 역할 모호, 역할 과부하의 역할요구, 직무 다양성, 과업 정체성, 과업 중요성, 자율성의 과업요구, 직무환경 등의 물리적 요구를 선정하여 분석한 결과 다른 연구들과 유사하게 여군 장교 및 여군 하사관은 역할 갈등으로 인한 직무 스트레스가 높았고, 직무 다양성이 클수록 직무 스트레스가 적었으며, 특히 장교집단이 하사관 집단에 비해 역할 갈등으로 인한 스트레스가 컸다. 이러한 직무 스트레스의 증가는 직무 만족도의 저하로 이어지는 만큼, 명확한 업무의 의의와 확고한 미래 비전을 제시하여 역할 갈등을 덜어줄 것을 제언하였다. 이 연구는 남성 장교들에 대하여 이루어진 선행연구와의 상호비교 등을 통해 육군 조직 내 성별 간 직무 스트레스 차이를 비교적 명확하게 비교분석하였으나, 조사 대상인 여군이 대부분 하위직에 치우쳐있다는 점, 설문지 조사방법에만 의존하여 질적 연구 분석이 되지 않았다는 점이 한계이다. 박종숙(2007)은 경기도 교육청의 여성 공무원들을 대상으로 직무요인, 성차별 요인, 대인관련 요인, 조직 공정성 요인의 직무 스트레스 요인에 대해 분석하였는데, 여성 공무원에게 가장 큰 스트레스 요인은 ‘업무량’이었으며, 그 외 성차별, 역할 갈등, 상사 관계, 동료 관계 순이라고 분석하였다. 특히 기혼자는 업무량에 따른 스트레스가 크고, 부서 내에 여성이 많으면 오히려 성차별을 심하게 느낀다고 답하였으며, 연령이 낮을수록 직장 내의 동료 또는 상사와의 관계에서 받는 스트레스가 컸다. 여경기동대와 관련하여 오미화(2009)는 폭력집회 현장에서 여성 경찰관의 스트레스가 직무에 미치는 영향을 분석하기 위하여 역할요인, 직무특성, 인간관계, 보상, 경력 개발, 조직 특성 등의 직무 스트레스 요인의 영향을 분석한 결과, 여성 경찰관은 대체로 가정 내의 육아, 자녀, 부부 갈등으로 인한 스트레스보다 직장 내 인간관계 및 업무수행과 관련한 스트레스

를 강하게 느꼈으며, 근무 초기에는 업무에 대해 높은 직무 만족도를 보이나 점차 경력이 쌓이고 계급이 상승하면서 반복적인 업무로 인해 직무 만족이 떨어지는 것으로 분석되었다. 직무 스트레스는 직무 만족, 조직몰입, 직무관여에도 모두 영향을 주는 만큼, 여성 경찰공무원에 대하여 부하들과의 업무 지시 방향과 관계 형성에 대한 코칭 프로그램을 개발하고 인력 충원, 여경 전용 장구 개발, 보수 현실화 등의 개선점을 도출하였다. 이 연구는 기동대 조직 자체에 특화된 것이 아니라 집회 현장에 일시적이라도 동원된 경험이 있는 타 부서 소속 여경들을 포함하여 대상으로 하였다는 점, 남자 기동대원과의 차이를 비교할 수 없다는 점에 한계가 있다. 오유라(2015)는 군 조직 내의 육군 기혼여군 장교를 대상으로 하여 직무 스트레스를 독립변수로, 계급, 복무기간 등 직장영향 요인, 자녀, 부부군인 여부 등 가정영향요인에 따른 직장-가정 갈등을 매개변수로, 가족 지원을 조절변수로 하여 주관적 삶의 질을 측정하였다. 그 결과 직장-가정 갈등 및 직무 스트레스는 주관적 삶의 질과 부정적 상관관계가 있어 기존의 연구 결과와 동일한 결과가 나타났다. 세부 내용으로 직장영향 요인에 따라 영관급 장교가 위관급 장교보다 직무 요구, 관계갈등 및 조직문화 측면에서 스트레스가 더 높게 나타났으며, 장기복무인 장교가 단기복무인 장교보다 직무 요구는 높게, 직무 자율성은 낮게 나타났다. 특히 가정영향요인으로 자녀의 수, 미취학 자녀 유무, 부부군인 여부, 거주상태는 유의한 영향이 있었는데, 가족과 떨어져 거주하여 지지체계가 없으면 반대의 경우보다 직장-가정 갈등이 높았고, 배우자 직업이 군인인 경우, 직무 불안이 낮게 확인되었다. 또한, 자녀 수는 많을수록 직장-가정 갈등이 높고, 직무적 요구가 높았으며, 자녀 수가 적거나, 미취학 자녀가 없으면 주관적 삶의 질은 더 높았다. 육군 여군 장교의 가족지원과 구성요인들은 직장-가정 갈등과 유의한 부(-)의 상관관계를 보이며, 직무 스트레스가 높을수록 직장-가정 갈등은 증가하였다. 단기 복무 혹은 초급 장교들이 직장 및 가정 양립에 어려움을 겪는다는 선행연구들과는 달리, 이 연구는 계급이 높아지거나 복무기간이 길어질수록, 직무 스트레스와 직장-가정 갈등이 높다는 점을 확인하고,

향후 상위 계급의 여군의 수가 많아질 것으로 보이는 만큼, 상위 계급에 대한 일-가정 양립 지원책도 필요하다는 것을 밝혀냈다. 류기욱·최모나(2019)는 여자 경찰관 기동대의 직무 스트레스를 건강과 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 알아보았는데, 연구 결과에 따르면, 건강증진행위에 있어 여경기동대원은 함정 근무 여군보다 점수가 높게 나타나는 등 다른 직업군에 비해 보통 이상 정도로 나타났으나, 조기출근, 불규칙한 근무, 직무 스트레스 등으로 인해 영양 불균형의 위험이 있고 월경통으로 인한 삶의 질 저하도 지적하였다. 특히 삶의 질 점수는 소방관이나 공기업 사무직 근로자보다 낮았으며, 환경 영역 점수도 낮았는데, 정책적으로 휴무일을 보장하여 충분한 휴식을 할 수 있도록 하고, 그 외 건강증진 프로그램 개발할 것을 제안한다. 이 연구는 최근 여경기동대에 초점을 맞춰 진행된 연구이나, 과격한 집회시위 경험 등 직무환경과는 관련되지 않은 연구이며, 표본의 대표성 등에서 제약이 있는 것으로 보인다.

6) 남성·여성 경찰공무원의 직무 스트레스 차이에 중점을 둔 연구

한편, 기동대가 아닌 일선 경찰을 남경과 여경으로 나누어 진행한 연구를 살펴보면, Curt R. Bartol et al.(1992)이나, Wertsch(1998)은 여성 경찰관들이 남성 경찰관보다 스트레스를 더 많이 받는다는 결과를 발표하였으며, N. pole et al.(2001)과 G T. Patterson(2003)은 여성 경찰관이 보다 높은 스트레스 상황에서도 남성 경찰관보다 스트레스 대처에 능숙하다는 결론을 내었다. 반면에, K. Dowler, B. Arai(2008)는 남성과 여성 경찰관은 조직이 서로의 성별을 자신들보다 더 관대하게 대한다고 분석하였으며, 성별에 따른 스트레스 그 자체는 상관관계가 모호하다고 주장하였다. 흥미로운 것은, 남성 경찰관의 경우 교육 수준이 높고 사회적인 지지가 높을수록 직무 스트레스를 덜 받았으나, 여성 경찰관의 경우 그러한 요인이 스트레스에 크게 영향을 미치지 않았고, 다만 자녀와의 관계가 원만할수록 스트레스 수치는 낮아졌다. 남경과 여경 모두 일과 관련한 스트레스를 가장 많이 받았으며 여경들은 가정친화정책의 부족으로

인한 스트레스가 더 크다고 결론내었다. W. P. McCarty et al.(2007)의 연구에서는 특히 인종적 문제에 있어서 흑인 여성 경찰관들이 백인 여성 경찰관에 비해 상당히 높은 수준의 직무 스트레스를 경험하는 유의한 차이가 있으나, 흑인 남성 경찰관들에게는 그러한 특징이 나타나지 않았다. 또한, 폭력현장에서의 체포, 경찰관 장례식에 참석, 누군가를 총격하는 일은 남성보다 여성 경찰관들에게 더 오랜 시간 지속되는 스트레스를 경험하게 해준다고 한다. M. Morash·Dae-Hoon Kwak(2006)은 직장에서의 문제는 남녀 할 것 없이 모두의 스트레스에 영향을 주고, 특히 성별을 불문하고 동료들의 편견이 가장 큰 스트레스의 요인이었으며, 남성 경찰관에 있어서도 직무 능력 결핍과 외모를 연결시키는 모욕감이 직무 스트레스의 요소 중 하나였다. 비속어와 성적 농담은 남녀 모두에게 스트레스로 작용하여, 여성만 성적 농담에 불편함을 느끼는 것이 아니라는 것이 특수하였다. 이도조(2004)의 연구에 따르면, 남성 경찰공무원의 스트레스 요인은 민원인과의 대면과 주취자 시비, 상사와의 상반된 의견 충돌, 과도한 업무, 승진제도 순으로 나타났으나, 여성 경찰공무원의 경우 민원인과의 대면, 상사와의 상반된 의견 충돌이 스트레스 요인으로 꼽히는 점은 남성과 동일하였고, 비상근무, 집회시위 상황 동원, 육아와 업무 간 충돌, 남성 동료 직원과의 차별 등은 남성 경찰관과의 차이점이었다. 권상혁(2013)의 연구에서도 경찰관의 직무 스트레스 수준과 대처방안에 있어 남성 경찰공무원은 과도한 업무, 승진제도 및 인사, 비상근무와 집회 상황 등을 스트레스 요인으로 꼽은 반면, 여성 경찰공무원은 육아와 업무의 병행, 남성 동료 직원과의 인간관계 및 성차별 등을 스트레스 요인으로 꼽는 등 서로 다른 차이가 나타났다.

4. 직무 스트레스의 요인에 관한 선행연구 분석

1) 선행연구 분석

주요 선행연구에서 살펴본 직무 스트레스 요인을 재정리해보면

다음과 같다. 공경춘(1997)은 육군 소속 여군 장교 및 하사관의 직무 스트레스 분석을 위해 그 요인으로 역할요구(역할 갈등, 역할 모호성, 역할 과부하), 과업요구(직무 다양성, 과업 중요성, 과업 정체성, 자율성), 물리적 요구(직무환경 등)를 들었으며, 박성수(2002)는 직무 스트레스 요인을 조직 내적 요인과 외적 요인으로 나누고 조직 내적 요인으로 직무, 인간관계, 조직구조 등을, 조직 외적 요인으로 경찰 환경적 요인, 일상생활적 요인 등을 들었다. 박종숙(2007)은 경기도 교육청의 여성 공무원들의 직무 스트레스 측정을 위해 직무관련 요인, 성차별 요인, 대인관련 요인, 조직 공정성 요인을 분류하였고, 이환범 등(2008)은 직무, 역할, 대인관계, 지역사회라는 네 가지 직무 스트레스 요인을 중심으로 분석하였다. 오미화(2009)는 폭력집회 현장에서 여성 경찰관의 스트레스가 직무에 미치는 영향을 분석하기 위하여 역할, 직무특성, 인간관계, 보상, 경력개발, 조직특성 등을, 권상혁(2013)은 직무 역할, 대인관계, 보상, 조직특성 요인을, 정용선(2014)은 역할 갈등, 역할 모호, 업무 과부하, 인간관계, 조직구조, 지역사회관계 요인을 들었고, 유재창(2014)과 황창호(2015), 염건웅(2018)은 직무 스트레스 요인으로 역할 갈등요인, 역할 모호 요인, 역할 과다 요인을 설정하였으며, 오유라(2015)는 직무 스트레스의 측정 도구로 직무 요구, 직무 자율, 직무 불안정, 관계설정, 조직체계, 보상, 직장문화를 꼽았다. 임국빈(2017) 우리나라 경찰관의 직무 스트레스 요인으로 인간관계, 직무, 근무환경, 외부환경, 조직문화요인을 연구하였고, 김정환(2017)은 서울 및 충청북도 근무 지역경찰관의 직무 스트레스를 역할요인, 직무요인, 조직요인으로 나누어 연구하였다. 조현주(2018)는 직무 스트레스 요인을 조직 관련, 역할 관련, 관계 관련으로 나누었고, 윤여원(2018)은 역할 갈등, 역할 모호성, 업무과다, 직무 자율성으로 나누었다. 류기욱·최모나(2019)는 여경기동대원의 직무 스트레스와 삶의 질 수준을 파악하기 위해 직무 자율성, 직무 불안정, 대인관계 갈등, 조직 체계, 보상, 직장문화의 7개 영역으로 세분화하였으며, 이소연(2019)은 경찰의 직무특성 요인, 경찰조직 내에서의 개인의 역할, 조직 분위기, 대인관계 요인, 경력개발 요인으로 분류한다.

<표 8> 주요 선행연구에 따른 직무 스트레스 요인

연구자	직무 스트레스 요인(세부 내용)
공경춘(1997)	역할요구(역할 갈등, 역할 모호성, 역할 과부하), 과업요구(직무 다양성, 직무 자율성, 과업 정체성, 과업 중요성), 물리적 요구(직무환경 등)
박성수(2002)	직무, 인간관계, 조직구조 등과 같은 조직 내적 요인과 경찰 환경, 일상 생활적 요인 등 조직 외적 요인
박종숙(2007)	직무 관련, 성차별, 대인관계, 조직공정성 요인
이환범 외(2008)	직무, 역할, 대인관계, 지역사회요인
허찬영 외(2008)	조직체계, 직무 요구, 직무 자율성, 직장문화, 직무 불안정, 관계 갈등, 보상 부적절
오미화(2009)	역할, 직무, 인간관계, 보상, 경력개발, 조직 특성 요인 등
권상혁(2013)	직무 역할, 대인관계, 보상, 조직특성 요인
유재창(2014)	역할 갈등, 역할 과부하, 역할 모호
정용선(2014)	역할 갈등, 역할 모호성, 업무 과다, 인간관계, 조직구조, 지역사회 관계요인
황창호(2015)	역할 갈등, 역할 과다, 역할 모호
오유라(2015)	직무 요구, 직무 자율성, 직무불안정, 관계설정, 조직체계, 보상 부적절, 직장문화
임국빈(2017)	인간관계 요인, 직무요인, 근무환경요인, 외부환경요인, 조직문화요인
김정환(2017)	역할요인, 직무요인, 조직요인
염건웅(2018)	역할 모호, 역할 과다, 역할 갈등
조현주(2018)	조직 관련, 역할 관련, 관계 관련
윤여원(2018)	역할 갈등, 역할 모호성, 업무과다, 직무 자율성
류기욱 외(2019)	직무 자율성, 대인관계 갈등, 직무 불안정, 직무 요구, 조직 체계, 보상 부적절, 직장문화
이소연(2019)	경찰의 직무특성 요인, 경찰조직 내 개인역할 요인, 조직분위기 요인, 경찰 대인관계 요인, 경찰 경력개발 요인

2) 직무 스트레스 요인 및 하위 요인의 선정

다수의 선행연구에서 살펴본 바와 같이, 많은 연구들이 직무 스트레스를 조직 내부적 요인과 외부적 요인으로 나누어 직무, 역할, 대인관계, 보상, 조직구조, 지역사회 관계, 직무환경을 언급하거나, 역할 및 직무 등 특정 분야에 중점을 두어, 역할에 있어서는 역할 모호성, 역할 갈등, 역할 과다 등으로, 직무에 있어서는 직무 요구, 직무 자율성 등으로 분류하고 있음을 볼 수 있다. 본 연구에서는 연구자들이 공통적으로 가장 많이 언급했던 요인들을 중심으로 역할요인, 직무요인, 조직분위기 요인의 세 가지로 분류하고, 각각의 요인을 보다 구체화하여 다음과 같이 변수를 선정하였다.

(1) 역할요인

가. 역할 갈등(role conflict)

역할 갈등이란 직무 집행중인 조직의 구성원이 상사로부터 상충되는 둘 이상의 지시를 받거나 동시에 시행 불가능한 업무 지시를 받는 것(이도조, 2004)을 말한다. 경찰관들은 업무 수행 과정에서 경직적 특성을 가진 법규를 현실에 적용하면서 시민들과 충돌을 빚게 되기도 하고(김병섭, 1994), 반대로 규정을 준수하지 않아 문책을 당하는 데서 스트레스를 느끼게 되기도 한다(이완구, 1994). 선행연구의 내용으로 미루어, 역할 갈등은 역할 수행자로 하여금 신체적, 정신적인 긴장을 초래하여 직무 스트레스를 유발한다고 볼 수 있다.

나. 역할 모호성(role ambiguity)

역할 모호성은 개인이 역할을 수행함에 있어 그 방법이나 절차, 혹은 권한이나 책임범위 등에 대하여 충분한 정보가 없을 때, 즉 개인이 생각하는 역할과 타인이 생각하는 역할이 다를 때 발생하게 된다(박성

수, 2002). 적절한 목표에 대한 혼란, 역할 집합으로부터의 기대에 대한 명확성의 결여, 직무 자체의 범위와 책임에 대한 불확실성은 역할 모호성을 야기하여 업무수행성과를 낮추고 조직 몰입도 떨어트리게 된다(김정원, 2004). 경찰관은 유동성이 높은 치안 현장에서 근무하는 특성이 있어, 분명한 직무가 부여되지 않으면 역할 모호성이 커지는 바, 직무 수행에 있어 혼란이 야기되어 직무 스트레스가 발생될 수 있다.

다. 역할 과부하(role overload)

조직 구성원들은 업무를 수행하다 보면 개인의 능력을 초과하는 역할을 수행해야 하거나 긴급히 업무를 처리해야 하는 상황에 직면할 수 있으며(엄유경, 2008), 혹은 조직 구성원에게 시간 내 완수하기 어려운 많은 업무가 부여되거나, 직무의 기준이 구성원의 능력에 비해 높게 설정되는 경우도 발생한다(옥원호·김석용, 2001). 구성원의 능력이 조직의 기대치에 부응하지 못하면 양적인 측면에서 역할 과부하가 발생하고, 구성원의 기술이나 지식이 직무상 요구되는 수준에 이르지 못하면 질적인 측면에서 역할 과부하가 발생하게 되는데, 이는 직무 스트레스의 요인으로 작용하게 된다. 많은 선행연구에서 경찰관이 일반직 공무원에 비해 업무 과다로 인한 직무 스트레스를 심하게 느낀다고 언급한다(박성수, 2002). 김기춘(2015)은 군 조직을 대상으로 한 연구에서 과도한 책임, 직무량, 어려운 직무 등 역할 과다가 직무 스트레스를 유발하고 직무 만족을 저하시킨다고 주장하였고, 김전수(2014) 역시 소방공무원에게 있어 업무 과다로 인한 휴식 부족, 추가 근무, 피로감 등이 직무 스트레스를 유발하고 조직몰입을 방해한다는 연구 결과를 보이기도 했다.

(2) 직무요인

가. 직무 요구

직무 요구란 직무에 있어 조직 구성원에게 지속적으로 신체적, 생리적인 노력을 요구하는 요소를 말하며, 이의표(2018) 등은 직무 요구

의 하위 변인으로 업무 과부하, 역할 갈등 등을 포함시켜 연구하기도 하였으나, 본 연구에서는 업무를 수행하는 방법, 과정 등 그 자체에서 기대되는 사항만으로 한정한다.

나. 직무 다양성

직무 수행에 있어서 다양한 기능이나 재능을 사용하는 활동들이 요구되는 정도를 말한다. 직무가 작업자에게 그 기술이나 능력을 다양하게 사용하거나 발전시킬 수 있도록 구성되어 있다면, 작업자는 과업을 의미 있게 느끼게 되고, 보다 높은 수준의 기능을 사용하는 일일수록 보다 많은 의미를 경험하게 되어 직무 스트레스는 낮아진다고 할 수 있다(안관영, 2008).

다. 직무 자율성

직무 수행 계획을 수립하거나 절차를 결정하는 데 있어 작업자에게 허용된 독립적인 재량권의 정도를 뜻하며, 직무 수행에 있어 자율성이 증가하면 작업자는 일의 결과에 대해서 더욱 많은 개인적 책임감을 수용하게 되고(안관영, 2008), 그에 따라 직무 스트레스는 낮아진다고 볼 수 있다.

(3) 조직분위기 요인

가. 권위주의

경찰조직은 상명하복 관계의 엄격한 계급구조로 인해 경직된 조직 문화를 가지고 있는데(하미승 외, 2002), 일반 조직보다 부하에 대한 상사의 권위주의가 강할 것으로 예상된다. 조직의 리더십은 권력형, 민주형, 자유 방임형의 세 가지로 구분되는데, 지나친 권력형 리더는 조직 구성원에게 절감 또는 도전적 행동을 초래하는 등(Kurt Lewin et al, 1939)의 직무 스트레스의 유발 요인이 되기도 한다.

나. 대인관계

경기도 근무 소방관을 대상으로 직무 스트레스 유발 요인과 직무 열의의 관계에 대한 연구를 진행한 김전수(2014)의 연구 결과, 동료 갈등요인에 의한 직무 스트레스는 직무 태도와 부(-)의 관계에 있으며, 동료와 상사의 신뢰는 직무 태도와 정(+)의 관계에 있는 것으로 나타났다.

다. 인사관리

직무 스트레스에 영향을 주는 요인으로 조직 내의 인사관리 방식, 즉 승진이나 보수, 복지 등을 들 수 있다. 특히 경찰 조직과 같이 계급제가 도드라진 조직의 경우, 내부 승진이 적체될수록 구성원들 사이에 스트레스를 유발할 것이라고 보이며, 본인이 세운 계획과 달리 불시에 이루어지는 인사이동도 직무 스트레스의 요인이 될 것이다. 박성수(2002)의 연구에서도 인간관계나 역할 갈등만큼이나, 공정하지 못한 승진제도와 빈약한 보수 등은 경찰관의 스트레스에 지대한 영향을 끼치는 것으로 나타났다.

라. 성별에서 오는 한계

최근 제도 및 인식적 여건이 대폭 변화하였으나, 전통적으로 여성은 사회생활에 있어 보이지 않는 차별에 노출되어 있다는 통념이 있는데다, 출산 및 육아 등으로 인해 경력 개발에 다소 취약점을 가지고 있는 것이 사실이다. 이복임(2009)의 연구결과 역시, 여성 근로자의 직무 스트레스 평균점수가 남성 근로자의 평균점수보다 유의하게 높았으며, 고용기회의 저조, 업무 자율성의 저조, 역할 모호성 등에서 남성 근로자에 비해 유의하게 높은 스트레스 지수를 보였다. 기동대의 경우 성별로 일괄 분류되어 동성끼리만 근무하고는 있으나, 집회시위 현장에서 남·녀 기동대가 합동으로 작전하는 경우가 많으며, 또한 현장에서 느끼는 어려움 등에 차이가 있을 수 있다.

마. 조직지원

직무에 대한 교육이나 의복, 장비 등에 대한 연구, 개발, 보급에 민첩한 경찰 조직 전반의 특성과 달리, 여경기동대의 경우 개설 후 수십 년 간 여성에 맞춘 기동복이나 진압복, 여경 시위대 진압을 위한 교육이나 전용 방패 등의 제작이 이루어지지 않고 있다. 따라서 이로 인하여 직무수행시 받는 스트레스가 있을 것으로 예상되었으며, 근무가 일정하지 않고, 집회 현장 출동을 위해 기동대원 정원의 80% 이상의 출동을 유지할 요구하는 기동대의 특성상, 육아 휴직이나 연가 보장 등의 지원이 충분히 이루어지지 않을 수 있어 이로 인해 직무 스트레스가 유발될 것으로 보았다.

바. 외부 환경

경찰관의 특수한 스트레스 영향 요인으로 지역주민과 긴밀한 친밀도와 존중이 유지되어야 하나, 오히려 주민이 경찰관에 대해 낮게 평가하고 냉담함, 무관심 등을 표할 때 경찰관은 직무 스트레스를 느끼게 되므로(김정현·이상원·송건섭, 2000), 직무 스트레스 유발 요인으로 볼 수 있다.

제 3 장 연구의 설계

제 1절 연구 문제 및 가설의 설정

1. 연구 문제

본 연구에서는 경찰관 기동대에서 남성 기동대원과 여성 기동대원의 직무 스트레스 정도에 영향을 미치는 직무 스트레스 요인을 규명하고, 남성, 여성 기동대원 간의 차이를 알아보기 위하여 다음과 같은 연구 문제를 선정하였다.

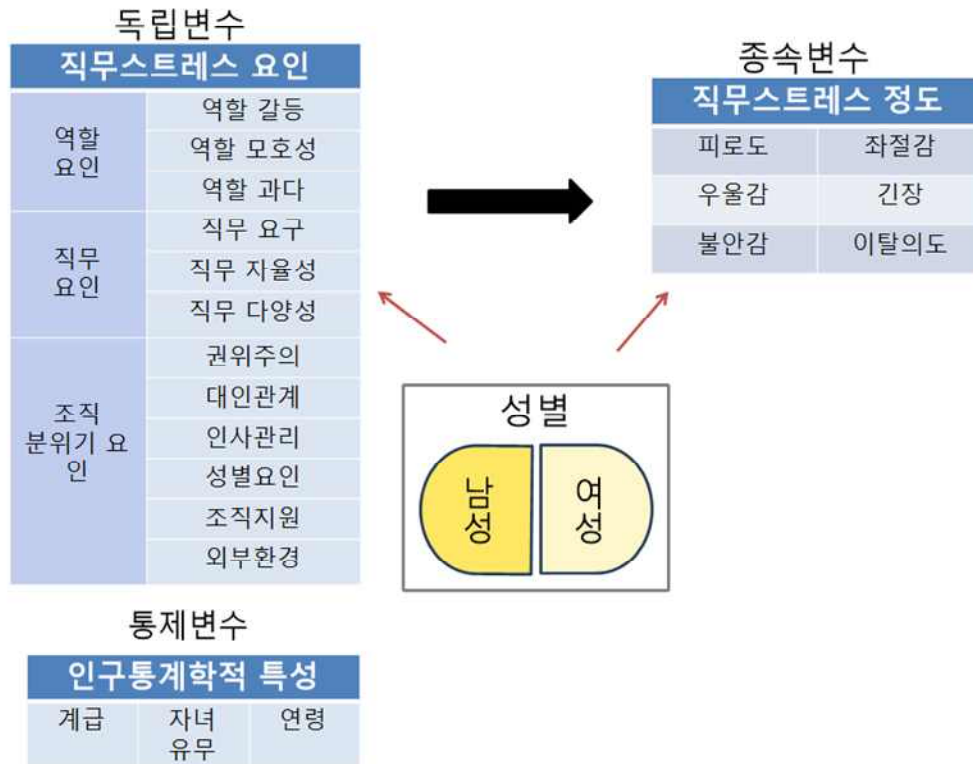
- 1) 경찰관 기동대의 역할 관련 문제는 기동대원의 직무 스트레스에 영향을 미치는가?
- 2) 경찰관 기동대의 직무 관련 문제는 기동대원의 직무 스트레스에 영향을 미치는가?
- 3) 일선과는 다른 경찰관 기동대의 조직분위기가 기동대원의 직무 스트레스에 영향을 미치는가?
- 4) 기동대원의 직무 스트레스 정도는 남성, 여성의 성별에 따라 어떻게 다른가?

2. 연구 모형

본 연구에서는 물리적 환경요인, 직무요인, 대인관계 요인 등의 원인에 의해 나타나는 직무 스트레스를 개별 구성원의 인식 및 인구통계학적 속성 등에 따라 차이가 있다고 보는 Gibson et al.(1985)의 직무 스트레스 연구 방식을 바탕으로 변형시켜 진행하였다. 또한 앞서 살펴본 선행연구의 내용들을 토대로 하여 직무 스트레스 요인의 하위 요인으로 역할요인, 직무요인, 조직분위기 요인을 설정하였다. 직무 스트레스의 결과

로는 피로도, 좌절감, 우울감, 긴장, 불안감, 보직 이탈의도를 설정하였고, 그 가운데 남성 기동대원과 여성 기동대원의 차이점에 대해 알아보기로 하였다.

<그림 1> 연구 분석 틀



3. 가설의 설정

연구문제를 검증하기 위하여 직무 스트레스의 정도에 미치는 스트레스 요인을 각각 역할 요인, 직무 요인, 조직분위기 요인으로 분류하여 직무 스트레스에 미치는 영향을 분석하였다. 본 연구에서 직무 스트레스는 위 선행연구 검토에서 살펴본 바와 같이 NIOSH(1999), 박재옥(2008)의 정의를 따라 “업무상 생기는 요구사항이 근로자의 바람이나 능력과 일치하지 않을 때 발생하는 해로운 신체적·정서적 반응”이라고 정의한다.

1) 역할요인

우선 기동대원의 입장에서 상호 모순되는 여러 가지 기대 행동을 요구받거나 자신이 무엇을 해야 할지 모를 경우, 또는 너무 많은 역할을 수행해야 하는 경우 직무 스트레스가 발생할 것으로 생각되었다. 여군 장교에 대한 공경춘(1997)의 연구에 따르면, 역할요구 요인에 역할 갈등, 역할 모호성, 역할 과부하를 하위 요인으로 하여 분석한 결과, 여군 장교 및 여군 하사관은 역할 갈등으로 인한 직무 스트레스가 높다는 결론을 보였고, 옥원호·김석용(2001)은 조직 구성원에게 시간 내에 완수하기 어려운 많은 업무가 부여되거나, 직무의 기준이 구성원의 능력에 비해 높게 설정될 경우 스트레스를 받게 된다고 주장하였다. 유재창(2014) 역시 역할 갈등 및 역할 과다 요인이 경비경찰의 직무 만족에 부정적인 영향을 주고, 전투경찰순경에게는 역할 모호 요인이 높은 직무 스트레스를 야기한다고 하였으며, 김정환(2017)은 직무 스트레스의 하위 요인들인 역할요인, 직무요인, 조직요인 중에서는 역할요인만이 경찰관이 느끼는 우울과 관계가 있다고 하였으며, 윤여원(2018)은 역할 갈등·역할 모호성·업무 과다 등 직무 스트레스 수준이 높을수록 이직 의도가 높아진다고 분석하였다. 따라서 역할요인과 관련하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1)-(1) 역할 갈등은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.

가설 1)-(2) 역할 모호성은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.

가설 1)-(3) 역할 과부하는 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.

2) 직무적 요인

공경춘(1997)은 여군의 직무 다양성이 클수록 직무 스트레스를 적게 받는다고 하였으며, 박종숙(2007)은 여성 공무원에게 가장 큰 스트레스 요인은 과도한 직무 요구, 즉 ‘업무량’이라고 하였다. 또한, 직무수행자의 자율성이 증가하면 작업자는 직무 스트레스가 낮아진다는 연구 결

과가 있는 만큼(안관영, 2008), 직무의 양이 많고, 다양성과 자율성이 부족할수록 직무 스트레스는 높아질 것으로 예상하였다. 따라서 직무요인과 관련하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2)-(1) 높은 직무 요구는 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.

가설 2)-(2) 직무 다양성 부족은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.

가설 2)-(3) 직무 자율성 부족은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.

3) 조직분위기 요인

박비룡·이수영(2013) 및 윤일홍(2014)은 조직 내 의사소통과 참여의 부족을 경찰관의 직무 스트레스 증가 및 직무 만족도 하락에 영향을 주는 요인이라고 주장하였다. 이도조(2004) 역시 경찰관이 상관과 동료, 부하와 사이가 원만한지 여부가 직무 스트레스에 영향을 미친다고 주장한 만큼, 대인관계의 호불호도 직무 스트레스에 영향을 미칠 것이라고 보았다. Lidwall & Marklund(2006)이 여성 근로자가 남성 근로자에 비하여 직무 스트레스에 취약하다고 주장한 바와 같이, 경찰관 기동대원으로서 상시 위험한 현장에서 근무하여야 하는 만큼 성별에 따른 업무부담도 영향을 미칠 것으로 생각되었고, 특히 여경기동대에 있어, 여경에게 특화된 장비나 교육 등이 지급되지 못하는 현실 역시 스트레스 요인이 될 것으로 예상하였다. 치안 현장에서 시민들의 비협조 역시 하나의 요인이 될 수 있다고 보았는데, 전대성·최낙범(2015)의 연구에서도 시민들의 지지가 직무 스트레스 및 직무 만족에 대한 부정적인 효과를 감소시킨다고 주장하였으며, 조준택(2019)의 연구에서도 사회적 지지에 따라 112경찰관의 직무 스트레스는 감소한다고 밝힌 바 있다. 따라서 조직 내의 자유로운 의사소통 분위기와 지원, 대인관계 등 전반적 분위기가 직무 스트레스를 낮춘다고 볼 수 있을 것이다. 따라서 조직분위기 요인과 관련하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- 가설 3)-(1) 권위주의는 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.
- 가설 3)-(2) 대인관계 부족은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.
- 가설 3)-(3) 인사관리 미흡은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.
- 가설 3)-(4) 남·녀라는 성별은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.
- 가설 3)-(5) 불충분한 조직지원은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.
- 가설 3)-(6) 비협조적 외부 환경은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.

이러한 가설들에 대하여 검증한 후, 성별을 기준으로 근무 인력이 동성의 구성원으로 배치되어 있는 경찰관 기동대의 특성을 감안하여, 남성 기동대원과 여성 기동대원의 직무 스트레스 요인 및 정도에 각각 어떤 차이가 있는지에 중점을 두고 분석을 실시하였다.

제 2절 연구의 방법

1. 변수의 조작적 정의

본 연구에서 독립변수는 ‘직무 스트레스 요인’이며, 종속변수는 ‘직무 스트레스 정도’이다. 그 외 통제변수는 연령, 계급, 자녀 여부이다. 변수들의 조작적 정의는 다음과 같다.

1) 독립변수 - 직무 스트레스 요인

직무 스트레스 요인에 대한 하위 변수는 선행연구에서 중요하게 고려되었던 스트레스 요인들 중에서 직무역할 요인, 대인관계 요인, 보상 요인, 조직특성요인을 중심으로 연구한 권상혁(2013)의 연구방법을 참조하여 역할관련 요인, 직무요인, 조직분위기 요인의 세 가지로 나누었고, 설문지의 척도는 Likert 5점 척도로 하였다. 역할요인의 설문 문항은 박성수(2002)의 연구에서 사용된 것을 차용하여 기동대의 특성에 맞게 변형하였다. 직무요인과 관련하여 박성수(2002) 및 임국빈(2017) 직무 요구

와 직무 자율에서 사용한 설문 문항을 차용하고 일부는 수정하였으며, 설문 6, 7은 기동대 근무와 일선서 근무의 스트레스 비교를 위해 자체 제작한 설문으로 구성하였다. 조직분위기 요인에 있어서는 장세진 외 27인(2006)이 “한국인의 직무 스트레스 측정기구의 개발 및 표준화”에서 제시한 세부 내용을 참조하여 업무부담, 직무의 자율성, 직무의 안전성, 역할 모호성의 역할·직무요인 외에도 물리적 환경, 대인관계, 인사관리, 조직지원, 권위주의, 성차별 등의 요소를 고려하였고, 변수 측정을 위해 장세진 외 27인(2006)의 연구에서 소개된 문항 43개 중 기동대의 특성상 질문의 효용성이 있다고 생각되는 문항 일부를 발췌, 수정하였다.

<표 9> 직무 스트레스 요인에 대한 설문의 구성

항목	분류	설문내용	문항
역할 요인	역할 갈등	상급자의 모순된 요구나 지시를 받는 경우가 있다.	문1-1
		공식 업무와 나의 가치관의 차이로 갈등을 느낄 때가 있다.	문1-2
	역할 과다	상사, 동료, 부하 등의 상반된 요구를 만족시키기 어렵다.	문1-3
	역할 모호	집회 현장에서 내가 어떻게 대응해야 할지 분명하지 않다.	문1-4
		집회 현장에서 나의 업무의 수행절차를 잘 모르겠다.	문1-5
		집회 현장에서 업무의 우선순위를 모르겠다.	문1-6
직무 요인	직무 요구	기동대에서는 평소 출동량 등 업무가 많은 편이다.	문2-1
		기동대에서는 평소 근무시간이 많은 편이다.	문2-2
		기동대 근무 중 반복되는 밤샘근무로 많이 지쳐있다.	문2-3
		집회시위 현장에서 인력 부족으로 힘이 든다.	문2-4
		집회현장의 위험도가 높아 힘이 든다.	문2-5
		기동대에서 발생하는 스트레스는 조직 내부보다 외부 현장에서의 요소에 기인하는 것이 크다.	문2-6
	다양성 부족	직무가 일선에 비해 지나치게 단순하다.	문2-7
	자율성 부족	기동대 내에서는 나의 자아 존재감을 느끼기 어렵다.	문2-8
		업무 방법을 스스로 결정할 수 없어 스트레스를 받는다.	문2-9

항목	분류	설 문 내 용	문 항
조직 분위기 요인	권위 주의	나의 상관은 권한을 위임하지 않는 편이다.	문3-1
		기동대 근무 시 권위적인 문화로 일선보다 힘이 든다.	문3-2
	대인 관계 불화	나는 기동대 내에서 동료관계가 원만하지 못하다.	문3-3
	인사 관리 미흡	기동대 근무 시 받는 보수는 업무를 감안할 때 적절치 않다.	문3-4
		기동대는 승진이 다른 보직에 비해 어려운 편이다.	문3-5
		예기치 못한 기동대의 발령은 스트레스 요소이다.	문3-6
	성별 제약	기동대 근무에 있어 나의 성별로 인한 제약이 크다.	문3-7
		동성만 모여 있는 기동부대의 근무 환경이 스트레스 요인이다.	문3-8
		집회 현장에서 여경, 남경이 합동으로 작전하는 것은 상황 대응에 적절치 않다고 생각한다.	문3-9
	조직 지원 미흡	기동대의 업무수행을 위한 교육이 부족하다고 느낀다.	문3-10
		기동대의 업무수행을 위한 장비가 부족하다고 느낀다.	문3-11
		기동대 근무 시 출산 및 육아에 대한 지원이 부족하다.	문3-12
	비협조 환경	집회현장에서 시민들이 경찰을 신뢰하지 않고 비협조적이어서 힘들다.	문3-13

2) 종속변수 - 직무 스트레스 정도

종속변수는 직무 스트레스 수준 및 정도의 측정을 위해 이환범·이수창(2006)의 연구에서 사용한 피로감, 우울감, 불안감, 좌절감 등 4가지 세부지표를 선정하였고, 최미숙 외(2010)의 연구모형에서 사용한 ‘긴장감’ 항목도 차용하였다. 아울러, 6번은 Davidson&cooper의 스트레스 척도에서 차용하였고, 그 외 일선과 기동대 근무의 스트레스 비교를 위하여 한가지 항목을 자체 제작하였고, 이정철 외(2015)의 연구를 참조하여 직업 안정성이 높아 이직률이 낮은 경찰 직업의 특성을 감안, 다른 직종으로 이직을 원하는지가 아닌, 다른 부서로 이동하고 싶은지를 묻는

“현재 보직 이탈 욕구”에 대한 설문으로 이직의도를 측정한다. 추가적으로, 직무 스트레스를 개선하기 위한 방안에 대하여 자유롭게 기술할 수 있도록 주관식 문항을 마련하였다.

<표 10> 직무 스트레스 정도에 대한 설문의 구성

변수	설문내용	문항
이환범·이수창 (2006), 나경엽(2008)	현재 업무로 인해 피로감을 자주 느낀다.	문4-1
	현재 업무로 인해 우울감을 자주 느낀다.	문4-2
	현재 업무로 인해 불안감을 자주 느낀다.	문4-3
	현재 업무로 인해 좌절감을 자주 느낀다.	문4-4
나경엽(2008)	현재 업무로 인해 긴장하는 적이 많다.	문4-5
Davidson & Cooper 스트레스척도	현재 업무로 인해 다른 사람들을 만나기 싫고 만사가 귀찮다.	문4-6
자체 문항	기동대 업무와 가정생활(가족, 육아 등) 사이에서 고민이 많다.	문4-7
이정철 외(2015)	가능한 한 기동대 근무를 빨리 마치고 일선에 복귀하고 싶다(이직의도).	문4-8

3) 통제변수

본 연구에서는 선행연구에서 살펴본 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인들 중 박성수(2002)의 선행연구를 바탕으로 이 연구의 설문 대상자들의 인구통계학적 특성을 파악하고, 그 중 ‘연령·자녀유무·계급’을 통제변수로 정하였다. 자녀 유무를 선택한 것은, 결혼 자체보다는 자녀 유무가 업무에 더 큰 영향을 미칠 것으로 생각되었기 때문이며, 연령의 고저에 따라 체력적 한계 등으로 인해 느끼는 직무 스트레스가 달라질 수 있으며, 근무 경력 등은 연령에 포섭시킬 수 있을 것으로 판단하였다. 또한, 기동대 조직 특성상 계급에 따른 차이가 클 것으로 보아 통제변수로 선정하였다. 이를 더미변수로 조작화하여 자녀 유무는 없음 = 1, 1명 =

2, 2명 = 3, 3명 이상 = 4로 코딩하였고, 연령의 경우, 20대 = 1, 30대 = 2, 40대 = 3, 50대 이상 = 4로 구분하였으며, 계급은 순경 = 1, 경장 = 2, 경사 = 3, 경위 = 4, 경감 = 5, 경정 이상 = 6으로 코딩하여 분석하였다.

<표 11> 인구통계학적 특성에 대한 설문지의 구성

구분	설문내용	측정 도구
결혼 여부	귀하의 결혼여부는 ?	① 미혼 ② 기혼
자녀 유무	귀하는 자녀가 있으십니까?	① 없음 ② 1명 ③ 2명 ④ 3명 이상
연령	귀하의 연령은 ?	① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상
학력	귀하의 최종 학력은 ?	① 고졸 이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원(석사) 이상
계급	귀하의 계급은 ?	① 순경 ② 경장 ③ 경사 ④ 경위 ⑤ 경감 ⑥ 경정 이상
입직 경로	귀하의 입직경로는 ?	① 순경 ② 순경~경사 특채 ③ 간부후보 ④ 경찰대학 ⑤ 경위~경정 특채 ⑥ 기타
기동대 경력	귀하의 기동대 근무 경력은?	① 1년 미만 ② 1년 이상 2년 미만 ③ 2년 이상 3년 미만 ④ 3년 이상
경찰 경력	귀하의 경찰 근무 경력은?	① 1년 미만 ② 1년 이상 3년 미만 ③ 3년 이상 5년 미만 ④ 5년 이상 10년 미만 ⑤ 10년 이상~15년 미만 ⑥ 15년 이상

4) 성별 간의 차이 분석

이 연구에서는 여경기동대원의 남경기동대원이 느끼는 직무 스트레스 요인과 정도의 차이를 알아보고자 하여 남성 기동대원과 여성 기동대원의 직무 스트레스 요인을 나누어 분석하였다.

2. 연구대상 및 분석 방법

1) 연구대상

연구 문제의 정확한 측정을 위해서는 계급과 근무지역 등에 대해

대표성 있는 표본을 추출하여 측정하는 것이 정확하겠으나, 전국의 모든 기동대에 근무하는 경찰관을 대상으로 설문조사를 하는 것이 현실적으로 어려워 우리나라 집회시위 대응의 대부분을 담당하고 있는 서울 지역에 근무하는 남성 기동대 5개 부대와 여성 기동대 2개 부대 소속 경찰관 중 600명을 무작위 추출하여 설문조사를 실시하였다. 2020년 2월 1일부터 3월 31일까지 카카오톡 등 SNS를 통해 링크를 전송하여 구글 설문지로 응답을 받거나, 일부에 대해서는 직접 설문지를 배부한 후 회수하였고, 20명에 대해서는 면접조사를 실시하였다. 설문 배포 대상 600명 중 505명이 회신하여 84%의 회수율을 보였고, 그 중 부실한 설문지도 8부 발생하여 결과적으로 총 497부를 활용하여 분석하였다.

2) 분석 방법

본 연구의 목적을 달성하기 위해 수집된 설문지를 부호화 과정과 오류 검토를 마친 후 IBM SPSS statistics 25 for Windows 버전을 사용하여 분석하였다.

첫째, 설문 대상자의 인구통계학적 특성에 대하여 빈도분석(frequency analysis)을 실시하였다.

둘째, 역할요인, 직무요인, 조직분위기 요인, 직무 스트레스의 정도에 대한 내적 일관성(internal consistency)을 사용하여 신뢰도 분석(reliability analysis)을 실시하여 문항 간 신뢰도를 측정하고, 예측 가능성과 정확성을 검증하였다.

셋째, 역할요인, 직무요인, 조직분위기 요인, 직무 스트레스 정도에 대한 평균값과 표준편차를 보기 위하여 기술통계분석을 실시하고, 성별에 따른 역할요인, 직무요인, 조직분위기 요인의 직무 스트레스 영향 차이를 알아보기 위하여 독립 t-test 검정을 실시하였다.

넷째, 성별에 따라 역할요인과 그 하위 요인, 직무요인과 그 하위 요인, 조직분위기 요인과 그 하위 요인 간 및 직무 스트레스의 상관관계를 분석하기 위해 상관분석을 실시하였다.

다섯째, 성별에 따라 직무 스트레스의 하위 요인이 직무 스트레스에 미치는 영향을 보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

제 4 장 분석 결과

제 1절 표본의 특성

1. 경찰관 기동대원의 인구통계학적 특성

본 연구에서 활용한 497명의 표본의 특성을 살펴보면 다음과 같다. 응답자의 성별 분포는 남성 346명(69.6%), 여성 151명(30.4%)으로 남성의 수가 많고, 결혼 여부는 기혼이 224명(45.1%), 미혼이 273명(54.9%)으로 미혼의 비율이 높았다. 자녀 유무는 무자녀 344명(69.2%), 1명 62명(12.5%), 2명 75명(15.1%), 3명 이상이 16명(3.2%)이었으며, 연령은 20대 95명(19.1%), 30대 282명(56.7%), 40대 109명(21.9%), 50대 이상이 11명(2.2%)으로 제시되었다. 학력은 고졸 122명(24.5%), 전문대졸 50명(10.1%), 대졸 307명(61.8%), 대학원 이상 졸업이 18명(3.6%)으로 조사되었고, 계급은 순경 149명(30%), 경장 162명(32.6%), 경사 65명(13.1%), 경위 99명(19.9%), 경감 14명(2.8%), 경정 이상 8명(1.6%)으로 경장의 수가 가장 많았다. 입직 경로는 순경 공채 461명(92.8%), 순경에서 경사 특채 입직자는 18명(3.6%), 간부후보생 출신은 9명(1.8%), 경찰대학 출신은 8명(1.6%), 기타 입직 출신은 1명(0.2%)이었다. 기동대 근무 경력은 1년 미만자가 231명(46.5%), 1년 이상 2년 미만자가 131명(26.4%), 2년 이상 3년 미만자가 64명(12.9%), 3년 이상인 자가 71명(14.3%)이었고, 경찰 근무 경력으로 볼 때 1년 미만이 36명(7.2%), 1년 이상 3년 미만이 110명(22.1%), 3년 이상 5년 미만자가 91명(18.3%), 5년 이상 10년 미만자가 126명(25.4%), 10년 이상 15년 미만자가 48명(9.7%), 15년 이상 근무 경력자가 86명(17.3%)으로 나타났다.

<표 12> 경찰관 기동대원 표본의 인구통계학적 특성

특성	구분	빈도	비율(%)
성별	남성	346	69.6
	여성	151	30.4
결혼 여부	기혼	224	45.1
	미혼	273	54.9
자녀 유무	없음	344	69.2
	1명	62	12.5
	2명	75	15.1
	3명 이상	16	3.2
연령	20대	95	19.1
	30대	282	56.7
	40대	109	21.9
	50대 이상	11	2.2
학력	고졸	122	24.5
	전문대졸	50	10.1
	대졸	307	61.8
	대학원 이상	18	3.6
계급	순경	149	30
	경장	162	32.6
	경사	65	13.1
	경위	99	19.9
	경감	14	2.8
	경정 이상	8	1.6
입직 경로	순경 공채	461	92.8
	순경~경사 특채	18	3.6
	간부후보생	9	1.8
	경찰대학	8	1.6
	경위~경정 특채	.	.
	기타	1	0.2
기동대 근무 경력	1년 미만	231	46.5
	1년 이상 2년 미만	131	26.4
	2년 이상 3년 미만	64	12.9
	3년 이상	71	14.3
경찰 근무 경력	1년 미만	36	7.2
	1년 이상 3년 미만	110	22.1
	3년 이상 5년 미만	91	18.3
	5년 이상 10년 미만	126	25.4
	10년 이상 15년 미만	48	9.7
	15년 이상	86	17.3

2. 남성 기동대원의 인구통계학적 특성

본 연구에서 활용한 전체 표본 497명 중 남성 기동대원과 여성 기동대원의 특징 및 차이를 분석하기 위해 성별에 따라 빈도분석을 실시하였다. 남성은 총 346명이며, 분석 결과 결혼 여부는 기혼이 170명(49.1%), 미혼이 176명(50.9%)으로 미혼의 비율이 높았다. 자녀 유무는 무자녀 213명(61.6%), 1명 47명(13.6%), 2명 72명(20.8%), 3명 이상이 14명(4.0%)이었으며, 연령은 20대 78명(22.5%), 30대 163명(47.1%), 40대 94명(27.2%), 50대 이상이 11명(3.2%)으로 제시되었다. 학력은 고졸 102명(29.5%), 전문대졸 41명(11.8%), 대졸 190명(54.9%), 대학원 이상 졸업이 13명(3.8%)으로 조사되었고, 계급은 순경 145명(41.9%), 경장 61명(17.6%), 경사 45명(13.0%), 경위 78명(22.5%), 경감 10명(2.9%), 경정 이상 7명(2.0%)으로 순경의 수가 가장 많았다. 입직 경로는 순경 공채 329명(95.1%), 순경에서 경사 특채 입직자는 8명(2.3%), 간부후보생 출신은 4명(1.2%), 경찰대학 출신은 4명(1.2%), 기타 입직자는 1명(0.3%)이었다. 기동대 근무 경력은 1년 미만자가 125명(36.1%), 1년 이상 2년 미만자가 102명(16.5%), 2년 이상 3년 미만자가 57명(16.5%), 3년 이상인 자가 62명(17.9%)이었고, 경찰 근무 경력으로 볼 때 1년 미만이 35명(10.7%), 1년 이상 3년 미만이 107명(30.9%), 3년 이상 5년 미만자가 34명(9.8%), 5년 이상 10년 미만자가 56명(16.2%), 10년 이상 15년 미만자가 39명(11.3%), 15년 이상 근무 경력자가 75명(21.7%)으로 나타났다.

<표 13> 남성 기동대원 표본의 인구통계학적 특성

특성	구분	빈도	비율(%)
결혼 여부	기혼	170	49.1
	미혼	176	50.9
자녀 유무	없음	213	61.6
	1명	47	13.6
	2명	72	20.8
	3명 이상	14	4.0
연령	20대	78	22.5
	30대	163	47.1
	40대	94	27.2
	50대 이상	11	3.2
학력	고졸	102	29.5
	전문대졸	41	11.8
	대졸	190	54.9
	대학원 이상	13	3.8
계급	순경	145	41.9
	경장	61	17.6
	경사	45	13.0
	경위	78	22.5
	경감	10	2.9
	경정 이상	7	2.0
입직 경로	순경 공채	329	95.1
	순경~경사 특채	8	2.3
	간부후보생	4	1.2
	경찰대학	4	1.2
	경위~경정 특채	.	.
	기타	1	0.3
기동대 근무 경력	1년 미만	125	36.1
	1년 이상 2년 미만	102	29.5
	2년 이상 3년 미만	57	16.5
	3년 이상	62	17.9
경찰 근무 경력	1년 미만	35	10.1
	1년 이상 3년 미만	107	30.9
	3년 이상 5년 미만	34	9.8
	5년 이상 10년 미만	56	16.2
	10년 이상 15년 미만	39	11.3
	15년 이상	75	21.7

3. 여성 기동대원의 인구통계학적 특성

전체 표본 497명 중 여성 기동대원은 151명이며, 분석 결과 결혼 여부는 기혼이 54명(35.8%), 미혼이 97명(64.2%)으로 미혼의 비율이 높았다. 자녀 유무는 없음 131명(86.8%), 1명 15명(9.9%), 2명 3명(2.0%), 3명 이상 2명(1.3%)이었으며, 연령은 20대 17명(11.3%), 30대 119명(78.8%), 40대 15명(9.9%)으로 제시되었다. 학력은 고졸 20명(13.2%), 전문대졸 9명(6.0%), 대졸 117명(77.5%), 대학원 이상 졸업이 5명(3.3%)으로 조사되었고, 계급은 순경 4명(2.6%), 경장 101명(66.9%), 경사 20명(13.2%), 경위 21명(13.9%), 경감 4명(2.6%), 경정 이상 1명(0.7%)으로 경장의 수가 가장 많았다. 입직 경로는 순경 공채 132명(87.4%), 순경에서 경사 특채 입직자는 10명(6.6%), 간부후보생 출신은 5명(3.3%), 경찰대학 출신은 4명(2.6%)이었다. 기동대 근무 경력은 1년 미만자가 106명(70.2%), 1년 이상 2년 미만자가 29명(19.2%), 2년 이상 3년 미만자가 7명(4.6%), 3년 이상인 자가 9명(6.0%)이었고, 경찰 근무 경력으로 볼 때 1년 미만이 1명(0.7%), 1년 이상 3년 미만이 3명(2.0%), 3년 이상 5년 미만자가 57명(37.8%), 5년 이상 10년 미만자가 70명(46.4%), 10년 이상 15년 미만자가 9명(6.0%), 15년 이상 근무 경력자가 11명(7.3%)으로 나타났다.

인구통계학적 특성으로 볼 때, 남성 기동대원에 비하여 여성 기동대원은 30대의 비중과 대졸자의 비율이 압도적으로 높았고, 경찰관 대다수를 차지하는 남성 경찰관의 경우 기동대의 수가 많더라도 인사 순환이 빨라 경찰 입직 1년 이상 3년 미만의 순경들이 대다수인 반면, 여경의 경우 경찰 경력이 5년 이상인 경장 계급의 수가 가장 많았다.

<표 14> 여성 기동대원 표본의 인구통계학적 특성

특성	구분	빈도	비율(%)
결혼 여부	기혼	54	35.8
	미혼	97	64.2
자녀 유무	없음	131	86.8
	1명	15	9.9
	2명	3	2.0
	3명 이상	2	1.3
연령	20대	17	11.3
	30대	119	78.8
	40대	15	9.9
	50대 이상	.	.
학력	고졸	20	13.2
	전문대졸	9	6.0
	대졸	117	77.5
	대학원 이상	5	3.3
계급	순경	4	2.6
	경장	101	66.9
	경사	20	13.2
	경위	21	13.9
	경감	4	2.6
	경정 이상	1	0.7
입직 경로	순경 공채	132	87.4
	순경~경사 특채	10	6.6
	간부후보생	5	3.3
	경찰대학	4	2.6
	경위~경정 특채	.	.
	기타	.	.
기동대 근무경력	1년 미만	106	70.2
	1년 이상 2년 미만	29	19.2
	2년 이상 3년 미만	7	4.6
	3년 이상	9	6.0
경찰 근무경력	1년 미만	1	0.7
	1년 이상 3년 미만	3	2.0
	3년 이상 5년 미만	57	37.8
	5년 이상 10년 미만	70	46.4
	10년 이상 15년 미만	9	6.0
	15년 이상	11	7.3

제 2절 변수의 신뢰도 검증 및 기술통계량

1. 변수의 신뢰도 검증 결과

본 연구에서는 신뢰성 분석을 위하여 내적 일관성(internal consistency)을 사용하였다. 신뢰도란 동일하거나 유사한 측정도구를 사용하여 동일한 개념을 반복적으로 측정했을 때 나타나는 결과의 일관성을 말하며, 이를 평가하기 위하여 Cronbach's α (크론바하의 알파)값을 측정하는 것이 일반적이며, 이는 0과 1 사이의 값을 갖는다. 이 연구에서는 Cronbach's α 의 값이 0.50 이상으로 나타나면 측정도구의 신뢰도가 높다고 추정하였다. 분석 결과는 다음과 같다.

<표 15> 설문 항목에 대한 신뢰도 분석 결과

요인	문항번호	항목 수	신뢰도 (Cronbach's α)
역할요인	1 - 1~6	6	0.892
직무요인	2 - 1~9	9	0.799
조직분위기 요인	3 - 1~13	13	0.784
직무 스트레스	4 - 1~8	8	0.923

본 설문조사에서 각 문항은 Likert 5점 평점척도로 구성하여 응답하게 하였으며, 문항마다 “전혀 아니다”부터 “매우 그렇다”까지 응답하도록 구성되어 있다. 분석 결과, 독립변수에 해당하는 역할요인의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 0.892이고, 직무요인의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 0.799이며, 조직분위기 요인의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 0.784로 나타나 측정도구의 신뢰성이 있는 것으로 분석되었다. 또한 종속변수인 직무 스트레스의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 0.923으로 역시 높은 신뢰도로 나타났다.

2. 독립변수의 기술통계량

본 연구에서 독립변수는 크게 역할요인, 직무요인, 조직 분위기적 요인의 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 역할요인은 역할 갈등, 역할 모호성, 역할 과다로, 직무요인은 직무요구 과다, 직무 자율성 저하, 직무 다양성 미비로, 조직분위기 요인은 권위주의, 대인관계 미흡, 인사관리 미흡은, 성별에서 오는 한계, 조직지원 저조, 비협조적 외부 환경으로 구분된다. 각 항목에 대하여 Likert 5점 척도로 측정하였으며, 최솟값은 1, 최댓값은 5이다. 세부 내용은 다음 <표 16>과 같다.

<표 16> 독립변수의 기술통계량

변수	하위 요인	구분	평균	표준 편차	최솟값	최댓값	t값	p값
역할 요인	역할갈등	남경	2.72	1.17	1	5	0.138	0.890
		여경	2.70	1.06				
	역할과다	남경	2.83	1.22	1	5	0.117	0.907
		여경	2.82	1.23				
	역할모호	남경	2.60	1.08	1	5	-0.172	0.864
		여경	2.62	0.97				
	총계	남경	2.68	1.01	1	5	-0.015	0.988
		여경	2.68	0.87				
직무 요인	직무요구	남경	3.64	0.85	1	5	0.950	0.342
		여경	3.57	0.73				
	직무 다양성 부족	남경	3.35	1.18	1	5	1.134	0.257
		여경	3.22	1.06				
	직무 자율성 부족	남경	2.93	1.17	1	5	-0.286	0.775
		여경	2.96	1.04				
	총계	남경	3.49	0.82	1	5	1.418	0.157
		여경	3.40	0.65				
조직 분위기 요인	권위주의	남경	2.82	1.07	1	5	-0.782	0.435
		여경	2.89	0.90				
	대인관계 불화	남경	1.58	0.86	1	5	-2.368	0.018
		여경	1.79	0.94				
	인사관리 미흡	남경	3.50	0.82	1	5	-2.875	0.004
		여경	3.71	0.67				
	성별에서 오는 한계	남경	2.17	0.98	1	5	-4.440	0.000
		여경	2.54	0.78				
	조직지원 미흡	남경	3.02	1.06	1	5	-3.582	0.000
		여경	3.38	0.95				
	외부환경 비협조	남경	4.09	1.00	1	5	-1.975	0.049
		여경	4.28	0.93				
	총계	남경	2.91	0.66	1	5	-4.478	0.000
		여경	3.16	0.50				

남자 기동대원의 평균치를 살펴보면, 역할요인 중 역할 갈등은 2.7, 역할 과다는 2.83, 역할 모호는 2.60으로 나타났고, 직무요인 중 직무요구 과다는 3.64, 직무 다양성 부족에서 오는 스트레스는 3.35, 직무 자율성 저하로 인한 스트레스는 2.93으로 나타났다. 조직분위기 요인의 하위 요인 중 권위주의는 2.82, 대인관계 불화에서 오는 스트레스는 1.58로 낮았고, 인사관리는 3.50, 성별로 인한 제약은 2.17, 조직 지원의 부족은 3.02, 외부 환경 중 시민들의 비협조에서 오는 어려움은 4.09로 상당히 높은 수치를 보였다. 여자 기동대원의 직무 스트레스 요인의 평균치는 다음과 같다. 역할요인 중 역할 갈등은 2.70, 역할 과다는 2.82, 역할 모호는 2.62로 나타났고, 직무요인 중 직무요구 과다는 3.57, 직무 다양성 부족에서 오는 스트레스는 3.22, 직무 자율성 저하로 인한 스트레스는 2.96으로 나타났다. 조직분위기 요인의 하위 요인 중 권위주의는 2.89, 대인관계 불화에서 오는 스트레스는 1.79로 낮았고, 인사관리 미흡은 3.71, 성별로 인한 제약은 2.54, 조직지원의 부족은 3.38, 외부 환경 중 시민들의 비협조에서 오는 어려움은 4.28로 남자 기동대원과 마찬가지로 높은 수치를 보였다.

3. 종속변수의 기술통계량

본 연구에서 종속변수는 스트레스 정도인 바, 정도를 파악하기 위하여 설문 문항으로 몇 가지 문항을 사용하였으며, Likert 5점 척도로 측정하였다. 최솟값은 1이며 최댓값은 5이다. 세부적으로는 다음 <표 17>과 같다.

<표 17> 종속변수의 기술통계량

변수	하위 요인	구분	평균	표준편차	최솟값	최댓값
직무 스트레스 정도	피로감	남성	3.74	1.25	1	5
		여성	3.76	0.98		
	우울감	남성	2.69	1.37	1	5
		여성	2.57	1.20		
	불안감	남성	2.49	1.36	1	5
		여성	2.61	1.17		
	좌절감	남성	2.58	1.44	1	5
		여성	2.58	1.25		
	긴장	남성	2.74	1.19	1	5
		여성	3.45	1.04		
	무기력	남성	2.69	1.41	1	5
		여성	3.01	1.26		
	일-가정 양립 고민	남성	3.07	1.39	1	5
		여성	3.15	1.32		
	직무이탈 욕구	남성	3.35	1.38	1	5
		여성	3.43	1.21		
	총계	남성	2.92	1.12	1	5
		여성	3.07	0.88		

직무 스트레스의 정도의 평균치는 전반적으로 남성 기동대원은 2.92, 여성 기동대원은 3.07의 수치를 보여 여성의 수치가 높았다. 세부적으로 남자 기동대원의 경우 피로감에 있어 3.74로 다소 높은 수준을 보였으며, 우울감은 2.69, 불안감은 2.49, 좌절감은 2.58, 긴장도는 2.74, 무기력함은 2.69 수준이었다. 일과 가정의 양립 고민에 있어서는 3.07로 보통 이상이었으며, 직무이탈 욕구는 3.35였다. 여자 기동대원의 경우, 피로감은 3.76으로 역시 다소 높은 수준으로 나타났으며, 우울감은 2.57로 남

자 기동대원보다는 다소 낮았다. 불안감은 2.61로 남성보다 근소하게 높았고, 좌절감은 2.58로 남자 기동대원과 비슷한 수준을 보였다. 긴장감의 경우, 3.45를 보여 남자 기동대원과 달리 높은 수준을 보였으며, 무기력함 역시 3.01로 남자 기동대원보다 높았다. 일과 가정의 양립에 대한 고민은 3.15였으며, 직무이탈 욕구 역시 3.43으로 남자 기동대원보다 근소하게 높은 수치로 보통 이상을 보였다. 이는 남성 경찰공무원은 피로감, 긴장감, 좌절감, 불안감이, 여성 경찰공무원은 우울감 항목이 상대의 성별보다 높았다는 결론을 끌어낸 권상혁(2013)의 연구 결과와 상반된 결과이다.

제 3절 가설의 검증

1. 변수 간의 상관관계 분석

회귀분석에 앞서서 변수들 간의 관계와 경향성을 살펴보고, 다중공선성 문제로 인한 회귀계수의 신뢰성 저하 문제를 예방하기 위하여 경찰관 기동대원의 남, 녀 성별에 따라 변수들 간의 상관관계를 분석하였다. 분석 결과는 다음 <표 18>, <표 19>와 같으며, 각각의 하위 요인들 간의 상관계수는 모두 0.8 미만으로 나타나 다중공선성의 문제는 발생하지 않는다고 볼 수 있다.

1) 남성기동대원에 있어 변수 간 상관관계 분석

<표 18> 남성기동대원의 경우 변수 간 상관관계표

	역할 갈등	역할 과다	역할 모호	직무 요구	직무 다양성 부족	직무 자율성 부족	권위 주의	대인 관계 불화	인사 관리 미흡	성별 제약	조직 지원 미흡	외부 환경 비협조	직무 스트레스
역할 갈등	1	.779*	.690*	.057	.392*	.690*	.495*	.249*	.488*	.419*	.320*	.369*	.664*
역할 과다		1	.556*	.085	.274*	.573*	.420*	.204*	.369*	.314*	.280*	.272*	.474*
역할 모호			1	.042	.372*	.691*	.480*	.255*	.389*	.447*	.376*	.341*	.597*
직무 요구				1	.345*	.493*	.071	.037	.109*	.050	.066	.049	.100
직무 다양성 부족					1	.432*	.316*	.138*	.298*	.262*	.185*	.306*	.360*
직무 자율성 부족						1	.524*	.208*	.519*	.446*	.300*	.336*	.730*
권위 주의							1	.301*	.497*	.512*	.207*	.309*	.539*
대인 관계 불화								1	.140*	.382*	.112*	.012	.272*
인사 관리 미흡									1	.446*	.326*	.472*	.685*
성별 제약										1	.341*	.215*	.519*
조직 지원 미흡											1	.280*	.326*
외부 환경 비협조												1	.443*
직무 스트레스													1

*p<.05

우선, 남성 기동대원의 경우, 역할요인, 직무요인, 조직분위기 요인의 하위 요인간 및 직무 스트레스와의 상관관계는 다음과 같다. 설문에서 직무 스트레스 요인의 하위 요인으로 제시된 내용들은 직무 스트레스

와의 경향성은 당연히 높을 것으로 예상하였던 바, 모두 정(+)의 상관관계로 나타났으며, 직무요인 중 직무 요구($r=0.100$, $p<0.05$)를 제외한 모든 항목에서 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그 중에서 직무 자율성 부족($r=0.730$, $p<0.05$)과 가장 높은 상관관계를, 대인관계 불화($r=0.272$, $p<0.05$)와 가장 낮은 상관관계를 보였다. 세부적으로는 역할요인 중에서는 역할 갈등($r=0.664$, $p<0.05$)이, 직무요인 중에서는 직무 자율성 부족($r=0.738$, $p<0.05$)이, 조직분위기 요인 중에서는 인사관리 미흡($r=0.685$, $p<0.05$) 요인이 종속변수인 직무 스트레스와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 독립변수들 간의 상관관계를 분석하여 본 바, 직무요인의 하위 요인인 직무 요구는 직무요인의 하위 요인 직무 다양성과 직무 자율성 부족을 제외한 모든 항목에서 통계적으로 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 세부적으로, 역할요인 중에서는 역할 갈등이 역할 과다($r=0.779$, $p<0.05$)와 가장 높은 상관관계를 보였고, 직무요인 중에서는 직무 자율성 요인이 역할요인의 하위 요인인 역할 모호($r=0.691$, $p<0.05$)와 가장 높은 상관관계를 보였으며, 조직분위기 요인 중에서는 권위주의가 직무요인의 하위 요인인 직무 자율성 부족($r=0.524$, $p<0.05$)과 가장 높은 상관관계를 보였다. 반대로 역할요인의 하위 요인들은 상관관계가 없는 것으로 보이는 직무 요구를 제외하고는 역할 과다와 대인관계 불화($r=0.204$, $p<0.05$) 간의 상관관계가 가장 낮은 것으로 나타났다. 직무요인의 하위 요인들은 직무 요구를 제외하고는 모두 다른 요인들과 유의한 상관관계가 있었으며, 직무 다양성 부족과 조직지원 미흡($r=0.185$, $p<0.05$) 간의 상관관계가 가장 낮았다. 조직분위기 요인의 하위 요인 중에서는 대인관계 요인이 조직지원 미흡($r=0.112$, $p<0.05$) 및 직무 다양성 부족($r=0.138$, $p<0.05$) 요인과 상관관계가 낮은 것으로 나타났다.

2) 여성기동대원의 경우 변수 간 상관관계 분석

<표 19> 여성기동대원의 경우 변수 간 상관관계표

	역할 갈등	역할 과다	역할 모호	직무 요구	직무 다양성 부족	직무 자율성 부족	권위 주의	대인 관계 불화	인사 관리 미흡	성별 제약	조직 지원 미흡	외부 환경 비협조	직무 스트레스
역할 갈등	1	.718*	.468*	.412*	.230*	.505*	.435*	.209*	.259*	.356*	.316*	.225*	.380*
역할 과다		1	.483*	.373*	.152	.487*	.373*	.191*	.312*	.382*	.332*	.217*	.315*
역할 모호			1	.300*	.212*	.549*	.343*	.112	.235*	.260*	.298*	.230*	.321*
직무 요구				1	.084	.356*	.212*	-.012	.413*	.260*	.466*	.405*	.479*
직무 다양성 부족					1	.405*	.237*	.113	.272*	.233*	.192*	.037	.249*
직무 자율성 부족						1	.514*	.223*	.407*	.402*	.194*	.238*	.620
권위 주의							1	.241*	.407*	.354*	.169*	.099	.481*
대인 관계 불화								1	.045	.326*	-.012	-.092	.233*
인사 관리 미흡									1	.320*	.272*	.358*	.512*
성별 제약										1	.135	.054	.530*
조직 지원 미흡											1	.292*	.239*
외부 환경 비협조												1	.263*
직무 스트레스													1

*p<.05

여성 기동대원의 경우, 역할요인, 직무요인, 조직분위기 요인의 하위 요인 간 및 직무 스트레스와의 상관관계는 다음과 같다. 남성 기동대원에서의 상관관계 분석과 같이, 설문에서 직무 스트레스 요인의 하위

요인으로 제시된 내용들은 직무 스트레스와의 경향성이 당연히 높을 것으로 예상하였던 바, 모두 정(+)의 상관관계로 나타났는데, 남성 기동대원의 경우 직무요인 중 직무 요구가 유의한 상관관계를 보이지 않았던 것과는 다르게 직무 요구($r=0.479$, $p<0.05$)를 포함하여 모든 항목에서 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그 중에서 직무 자율성 부족($r=0.620$, $p<0.05$)과 가장 높은 상관관계를, 대인관계 불화($r=0.233$, $p<0.05$)와 가장 낮은 상관관계를 보여 남성 기동대의 경우와 동일한 방향성을 보였다. 세부적으로는 역할요인 중에서는 역할 갈등($r=0.380$, $p<0.05$)이, 직무요인 중에서는 직무 자율성 부족($r=0.620$, $p<0.05$)이, 조직분위기 요인 중에서는 성별에서 오는 한계($r=0.530$, $p<0.05$) 요인이 종속변수인 직무 스트레스와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타나, 남성 기동대와는 다르게 여성이라는 이유로 인해 기동대에서 받는 직무 스트레스 정도가 크다는 점이 특징적으로 드러났다. 독립변수들 간의 상관관계를 분석하여 본 바, 남성 기동대원의 경우 직무 요구는 전반적인 여타 요인들과 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났으나, 여성 기동대원의 경우에는 대인관계 불화($r=-0.012$, $p<0.05$) 항목에서만 부(-)의 상관관계가 나타났을 뿐, 전체적으로는 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다는 점이 차이점이다. 세부적으로, 역할요인 중에서는 역할 갈등이 역할 과다($r=0.718$, $p<0.05$)와 가장 높은 상관관계를 보였다는 점과 직무요인 중에서 직무 자율성 요인이 역할요인의 하위 요인인 역할 모호($r=0.549$, $p<0.05$)와 가장 높은 상관관계를 보였다는 점, 조직분위기 요인 중에서는 권위주의가 직무요인의 하위요인인 직무 자율성 부족($r=0.514$, $p<0.05$)과 가장 높은 상관관계를 보였다는 점은 남성 기동대원에서의 분석과 동일하였다. 역할요인의 하위 요인 중 역할 과다와 대인관계 불화($r=0.112$, $p<0.05$) 간의 상관관계가 가장 낮다는 점은 남성 기동대원의 경우와 같았으나, 직무요인의 하위 요인 중 직무 다양성 부족과 대인관계 불화($r=0.113$, $p<0.05$) 간의 상관관계가 가장 낮았다는 점은 차이점이었다.

2. 남성 기동대원과 여성 기동대원의 직무 스트레스 비교

<표 20> 종속변수에 대한 t-test 결과

변수	세부내용	구분	평균	표준편차	t값	p값
직무스트레스 정도	피로감	남경	3.74	1.25	-0.124	0.901
		여경	3.76	0.98		
	우울감	남경	2.69	1.37	0.954	0.341
		여경	2.57	1.20		
	불안감	남경	2.49	1.36	-0.978	0.329
		여경	2.61	1.17		
	좌절감	남경	2.58	1.44	0.053	0.958
		여경	2.58	1.25		
	긴장	남경	2.74	1.19	-6.320	0.000
		여경	3.45	1.04		
	무기력	남경	2.69	1.41	-2.518	0.012
		여경	3.01	1.26		
	일-가정 양립 고민	남경	3.07	1.39	-0.577	0.564
		여경	3.15	1.32		
	직무이탈 욕구	남경	3.35	1.38	-0.636	0.525
		여경	3.43	1.21		
	총계	남경	2.92	1.12	-1.603	0.110
		여경	3.07	0.88		

남성, 여성 기동대원의 성별에 따른 직무 스트레스 정도와 그 하위 내용의 차이를 알아보기 위하여 독립 t-검정을 실시하였는 바, 남성 기동대원과 여성 기동대원 간에 긴장($t=-6.320$, $p=0.000$) 항목과 무기력($t=-2.518$, $p=0.012$) 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 긴장 항목의 경우 여경기동대에서 근무하는 여경들이 일선 경찰서나 지구대·파출소 근무와 다르게 시위에 운집한 여성 극렬 시위자들과 신체적으로

충돌하거나 불법 시위자들을 주도적으로 체포·검거하여야 한다는 점에서 긴장도의 수치가 유의미하게 높은 것으로 해석되며, 무기력 항목의 경우에는 서울에 여경기동부대가 2개밖에 설치되어 있지 않아 수시로 집회시위 상황에 동원되면서 교육 훈련 시간 할당이 부족하여 집회시위 관리 말고는 체력 증진활동 등에 투자할 시간이 부족하다는 점과 여타의 인센티브가 전무하기 때문인 것으로 해석된다. 다른 항목에서는 성별 간에 유의한 차이가 나타나지는 않았으나, 직무 스트레스 정도의 총계의 평균(3.07)은 물론, 구체적인 항목 중 피로감(3.76), 불안감(2.61), 일-가정 양립 고민(3.15), 직무이탈 욕구(3.43) 등 우울감 항목을 제외한 모든 항목에서 여성 기동대원의 평균 수치가 남성 기동대원보다 높게 나왔는데, 경찰공무원들이 피로감과 긴장감을 상당한 수준으로 느낀다는 정용선(2014)의 연구 결과와 유사하다. 집회시위 현장의 위험도 등 현장 상황과 불안정한 근무 일정이나 휴무의 미보장 등은 남성 기동대와 유사한 여건임에도, 여경기동대 인력의 절대적 숫자 부족으로 인하여 만성적인 피로감을 느끼는 것으로 보인다. 남성, 여성 기동대원 공통적으로 피로감(남:3.74, 여:3.76), 일-가정 양립 고민(남:3.07, 여:3.35), 직무이탈 욕구(남:3.35, 여:3.43) 항목에서 보통 이상의 수치가 나왔다. 특히 직무이탈 욕구는 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나지는 않았으나, 여경이 남경에 비해 근소하게 높았고, 실제로도 여경은 남경과 달리 기동대 지원자 수가 매우 저조하여 순번에 의한 강제 발령이 되는 경우가 많고, 의무기간 1년 근무 후에 이직을 신청하는 숫자 역시 남경에 비해 많다. 휴무가 예정대로 보장되지 않는 불규칙한 근무 일정, 야간집회 대비로 인한 정시퇴근의 어려움, 집회시위가 주말에 주로 많아 주말에는 휴무를 받기 어려운 점 등이 피로도를 높이고 일-가정 양립을 어렵게 만드는 원인으로 분석되며, 이로 인하여 기본 2년으로 정해져 있는 의무복무 기간을 마치는 대로 일선 경찰서로 전보되기를 희망하는 것으로 해석된다.

3. 남·녀 기동대원 간 직무 스트레스 영향요인 차이

1) 남성 기동대원의 직무 스트레스 영향요인

<표 21> 남성 기동대원의 직무 스트레스 영향요인분석

종속 변수	모 형	비표준화 계수		표준화 계수	t값	유의 확률	비 고
		B	표준 오차	베타			
직 무 스 트 레 스	상수	-.753	.203	-	-3.716	.000	$R=0.862$ $R^2=0.743$ $F=56.570$ $p=0.000$
	자녀	.150	.050	.124	2.978	.003	
	연령	-.111	.077	-.069	-1.451	.148	
	계급	-.015	.040	-.017	-.372	.710	
	역할 갈등	.214	.055	.232	3.859	.000	
	역할 과다	-.118	.044	-.132	-2.705	.007	
	역할 모호	.113	.048	.111	2.330	.021	
	직무 요구	.268	.060	.204	4.467	.000	
	다양성부족	-.040	.032	-.043	-1.276	.203	
	자율성부족	.294	.046	.310	6.324	.000	
	권위주의	.036	.041	.035	.883	.378	
	대인관계 불화	.101	.042	.081	2.414	.016	
	인사관리 미흡	.321	.057	.242	5.595	.000	
	성별에서 오는 한계	.067	.046	.058	1.458	.146	
	조직지원 불충분	-.036	.036	-.035	-1.000	.318	
	비협조적 외부환경	.008	.041	.007	.184	.854	

남성 기동대원의 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 진행하였다. $R=0.862$ 로 독립변수와 종속변수 사이에는 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 통제변수인 자녀 유무, 연령, 계급과 독립변수인 역할요인, 직무요인, 조직분위기의 하위 요인은

종속변수인 직무 스트레스에 74.3%의 설명력을 가지고 있으며, 회귀모형은 통계적으로 유의미($F=56.570$, $p=0.000$)한 것으로 나타나 회귀모형이 적합하였다.

남성 기동대원의 경우, 에 대한 통제변수 중에서는 자녀의 수($t=2.978$, $p=0.003$)가, 독립변수 중에서는 역할 갈등($t=3.859$, $p=0.000$), 역할 과다($t=-2.705$, $p=0.007$), 역할 모호($t=2.330$, $p=0.021$), 직무요구 과다($t=4.467$, $p=0.000$), 직무 자율성 부족($t=6.324$, $p=0.000$), 대인관계 불화($t=2.414$, $p=0.016$), 인사관리 미흡($t=5.595$, $p=0.000$) 항목이 직무 스트레스에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 남성 경찰공무원이 과도한 업무, 승진제도 및 인사, 비상근무와 집회 상황 등으로 스트레스를 받는다는 권상혁(2013)의 연구 결과와 일치한다.

자녀의 수($t=2.978$, $p=0.003$)는 비예측적인 야근근무와 잦은 당직(철야) 근무, 주말은 휴무일로 지정되기 어렵다는 점에서 무자녀보다 자녀의 수가 많을수록 직무 스트레스는 높아진다고 볼 수 있다. 개별 기동대원 인터뷰에서 기동대에 장기 근무한 경위급 직원은 “특별한 비상상황이 아니고서는 당직(철야) 후 이틀 휴무를 보장해 주었으면 한다. 휴무가 비예측적이고 하루 정도만 잡히는 경우가 많아 휴식의 질이 떨어져 피로도만 높아져 가고, 이로 인해 스트레스가 쌓여 의무위반이나 자체사고로도 이어질 수 있다고 본다”고 답하였다. 또한 이는 종속변수인 직무 스트레스 정도에 있어 일-가정 양립 고민 항목에서 남성 기동대원에서도 비교적 높은 수치가 나왔다는 점과 유사한 의미로 볼 수 있다. 연령이나 계급은 유의한 영향이 있다고 볼 수는 없지만, 모두 음(-)의 수치가 나온 것으로 보아 일선 경찰관서에 비하여 계급과 지시명령에 의한 업무 특성을 가지고 있는 기동대에서 연령이 낮을수록, 계급이 낮을수록 더욱 많은 직무 스트레스를 받는 것으로 추론해 볼 수 있다. 개별 면담 시 한 경사급 기동대원은 “명확한 근거도 없이 일단 시위대를 막으라 하고 지휘관의 역할은 알 수가 없어 시위대와 충돌을 직원들이 전적으로 맡아 자괴감이 크다”고 밝힌 바 있으며, 다른 기동대원은 “기동대 직원을 같

은 직원으로 생각하는지 모르겠을 정도로 배려가 없는 근무에 장기판의 말이 된 것 같아 너무 답답하지만, 개선이 될 것 같지가 않다”는 토로를 한 바 있다. 역할 요인 중에서 역할 과다($t=-2.705$, $p=0.007$)는 오히려 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 기동대의 경우 한 지위에서 부여되는 여러 성격의 역할이 많지 않은 만큼, 이는 곧 역할이 비교적 많은 기동대장, 제대장 등 상위 계급의 경우 오히려 스트레스 요인이 적고, 지시와 명령에 의하여 근무하는 하위 계급일수록 스트레스에 노출이 많이 되어 있기 때문으로 추론된다. 계급이 높아져 역할이 많아지는 경우에는 그만큼 권한도 많아진다고 볼 수 있기 때문이다. 역할 갈등과 역할 모호성은 기동대 경찰관들의 직무 스트레스에 유의한 양(+)의 영향을 주었는데 일선에 비해 비교적 단순하면서도 상사와 집회 현장에서 행해야 하는 행동의 불일치, 무전을 통해 일방향으로 전달되는 상황에 따라 정확한 업무 선후관계가 정리되지 않는 점 등은 스트레스 요인으로 작용한다고 볼 수 있다. 이는 황창호(2015)의 연구 결과에서 역할 갈등과 역할 모호성이 직무 만족 및 조직몰입과 부(-)의 영향으로 나타났으나, 역할 과다는 직무 만족과 조직몰입에는 아무런 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 것과 유사한 방향성을 띤다. 직무요인의 하위 요인 중에서는 직무 요구($t=4.467$, $p=0.000$)와 직무 자율성 부족($t=6.324$, $p=0.000$)이 유의한 정(+)의 영향이 있었는데, 계급제적 성격이 일선보다 강한 기동대 조직 특성을 감안하고, 설문 응답자의 대다수가 팀원급인 점을 고려할 때, 직무방식이나 절차 등을 스스로 결정하고 실시할 권한이 절대적으로 부족하여 직무 자율성 부족 수치가 높게 나온 것으로 분석된다. 개별 면담 중에는 “근거 없는 지시, 명확하지 못한 지시가 직원을 힘들게 한다”는 답변도 있었다. 더불어 전술한 바와 같이 휴무 또는 휴게시간의 부족 등으로 인하여 근무시간이 과다하다고 느끼는 데서 직무 요구의 수치가 높게 나온 것으로 해석되며, 직무 스트레스 정도(종속변수)에 있어 피로도의 수치가 높게 나온 점과 일맥상통한다고 할 수 있는데, 기동대원 일부에 대하여 진행한 면담조사에서 3년 째 기동대에 근무 중인 부팀장급 기동대원은 “철야근무 시에도 휴게시간이 없이 근무가 이루어지는 경우가

많다”며 피로감을 호소하였다. 조직분위기 요인에서는 대인관계 불화($t=2.414$, $p=0.016$)와 인사관리 미흡($t=5.595$, $p=0.000$) 항목이 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대인관계 불화에 있어서 유의한 영향이 도출된 것은 김전수(2014)의 연구 결과와 같았는데, 이는 같은 성별의 직원 100여 명이 단체로 생활하고 대기공간 역시 버스 내에서 함께 대기 및 휴게를 진행하는 등 일선과는 다르게 밀집해 있는 기동부대 생활의 특성상 대인관계에서 오는 직무 스트레스가 다소 높은 것으로 보이며, 일선 경찰서의 근무 분위기가 상대적으로 자유롭고 수평화되고 있는 데에 반하여, 상명하복의 분위기가 남아있는 남성 기동대는 여경 기동대와 비교할 때도 인간관계 면에서 유발되는 스트레스의 정도가 높은 것으로 보인다. 기동대원 면담조사 시 50대 남자 기동대원은 “어느 부서든 직무보다 동료와의 관계가 더 중요하고 스트레스와 밀접한 관계가 있다”며 부대 내 인간관계로 인한 직원들의 스트레스가 상당하다고 답하기도 하였다. 또한 유사한 계급의 구성원이 다수 모여 있어 근무성적평정 시 좋은 평가를 받기가 어려운 점, 특진 등의 기회가 일선보다 적은 점 등의 인사관리 미흡 역시 스트레스 요인인 것으로 분석되고, 이로 인한 동료간의 경쟁은 대인관계 불화에도 영향을 미칠 것으로 보인다. 한 경위급 기동대원은 개별 면담에서 “다른 기동대와의 경쟁을 위한 교육훈련이 진행되는 것이 문제”라고 지적하였고, 경사급 기동대원은 “체력훈련 하나를 해도 팀끼리 경쟁을 시키고 이것이 근무성적평정으로 이어지는 느낌을 받아 스트레스가 심하다”고 답하기도 하였다.

직무 다양성 부족, 권위주의, 성별적 한계, 조직지원 미흡, 비협조적 외부환경은 남성 기동대원의 직무 스트레스에 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났는데, 직무 다양성 측면은 기동대 내에서 집회시위 대비 외에도 각종 체력훈련, 시설경비, 요인경호 등 다양한 성격의 업무를 경험하고 있기 때문일 것으로 해석되고, 권위주의는 최근 조직 내 권위주의 의식 타파 및 갑질 문제 해소 노력이 영향을 미쳤을 것으로 생각된다. 성별의 경우, 일선에 비하여 남성 경찰관이 기동대에서 특별히 성별로 인해 더 많은 스트레스를 받지는 않을 것으로 보이며, 조직 지원의

경우 기동대 근무 중 사용하는 장비 등이 남성에 특화되어 제작되어 있고, 적시에 보급되고 있기 때문으로 해석된다. 외부 환경의 경우에도 일선 지구대 등에 비하여 기동대 집회시위 현장에서 시민들의 비협조를 직접적으로 체감하는 상황이 비교적 적기 때문으로 해석된다.

2) 여성 기동대원의 직무 스트레스 영향요인

<표 22> 여성 기동대원의 직무 스트레스 영향요인분석

종속 변수	모 형	비표준화 계수		표준화 계수	t값	유의 확률	비 고
		B	표준 오차	베타			
직 무 스 트 레 스	상수	-.589	.408	-	-1.445	.151	$R=0.777$ $R^2=0.604$ $F=13.513$ $p=0.000$
	자녀	.003	.100	.002	.030	.976	
	연령	-.038	.109	-.031	-.347	.729	
	계급	.046	.062	.061	.740	.460	
	역할 갈등	.017	.072	.021	.242	.809	
	역할 과다	-.121	.062	-.169	-1.959	.052	
	역할 모호	-.032	.065	-.035	-.497	.620	
	직무 요구	.244	.093	.200	2.637	.009	
	다양성부족	-.040	.053	-.048	-.756	.451	
	자율성부족	.321	.070	.376	4.600	.000	
	권위주의	.133	.069	.136	1.925	.056	
	대인관계 불화	.056	.058	.059	.969	.334	
	인사관리 미흡	.220	.091	.168	2.403	.018	
	성별에서 오는 한계	.319	.075	.281	4.264	.000	
	조직지원 불충분	.017	.061	.018	.272	.786	
	비협조적 외부환경	.033	.060	.034	.542	.589	

여성 기동대원의 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 다중 회귀분석을 진행하였다. $R=0.777$ 로 독립변수와 종속변수 사이에는 높은 상관관계가 있었으며, 통제변수인 자녀 유무, 연령, 계급과 독립변수인 역할요인, 직무요인, 조직분위기의 하위 요인은 종속변수인 직무 스트레스에 60.4%의 설명력을 지니는 바, 회귀모형은 통계적으로 유의($F=13.513$, $p=0.000$)한 것으로 나타나 회귀모형이 적합하였다.

여경기동대원의 경우, 직무 요구($t=2.637$, $p=0.009$), 직무 자율성 부족($t=4.600$, $p=0.000$), 인사관리 미흡($t=2.403$, $p=0.018$), 성별 한계($t=4.264$, $p=0.000$)이 유의한 영향이 있었다. 여성 경찰공무원의 주요 직무 스트레스 요인을 육아와 업무의 병행, 남성 동료 직원과의 인간관계 및 성차별로 꼽은 권상혁(2013)의 연구 결과와는 자못 다른 결과이나, 여경의 경우 역할 요인의 영향은 적고, 직무 및 조직특성의 영향을 많이 받는다는 오미화(2009)의 연구 결과와는 동일한 결론이 나타났다.

통제변수는 어떠한 항목도 직무 스트레스에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났으나, 연령의 경우 유의하지는 않지만 남성 기동대원과 동일하게 음(-)의 베타값을 지녀 나이가 어릴수록 직무 스트레스는 높은 것으로 나타났다. 계급의 경우에는 남자 기동대원과 다르게 양(+)의 값으로 나타났으나, 유의하지 않았다. 독립변수의 역할요인 중 역할 갈등, 역할 과다, 역할 모호의 모든 요인이 유의하지 않았다. 직무요인의 하위 요인 중에서 직무 자율성 부족의 영향력은 계급과 무전에 의한 지시명령으로 기동대원의 근무가 결정되는 만큼, 업무 수행 방법이나 절차 등에 자율성이 없다는 점이 직무 스트레스 요인으로 작용하는 것으로 보인다. 성별 한계, 직무 요구, 인사관리 미흡 순으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성별에서 오는 한계가 유의한 영향을 미친다고 나타난 점이 남성 기동대원과 큰 차이라고 볼 수 있는데, 여경기동대에 근무하면서 일선 경찰서 또는 지구대·파출소 근무시에 비하여 극렬 시위대와 물리적인 충돌이 발생하는 경우가 많고, 남성을 기준으로 제작된 기동복, 진압복, 헬멧 등을 착용하고 근무하여야 하는 점, 과거 전·의

경들이 전담하던 시설 경비 근무에 동원되어 장시간 고정 배치되어야 하는 점, 여성 기동대원에게 특화된 교육의 부재 등으로 인해 여성이라는 점이 기동대 근무에 있어 제약이 된다는 느낌을 가지게 될 수 있다. 개별 면담 시 경장급 기동대원은 “남성 기동대원이 착용하는 것과 동일한 모양, 무게의 헬멧을 쓰면 현장에서 뛰어다니기도 어렵다. 경량화된 전용 장비 마련이 필요하다”고 토로하였으며, 장기 근무한 팀장급 여경기동대원은 “대규모 집회나 국가적 행사가 있는 경우 수시로 출장을 가게 되기도 하고, 타지에서 화장실도 못가고 몇 시간을 서 있고, 사드 배치 반대 집회 같은 경우에는 길바닥에 앉거나 누워 휴식하기도 하는 등 일선과는 전혀 다른 형태의 근무상 애로점이 있다”고 답하였다. 다른 기동대원 역시 “일선에 비해 다소 위험한 업무로 인해 몸과 마음이 지쳐있는데, 직원들의 스트레스를 개선하도록 조직에서 힘써주었으면 한다”는 요구를 밝혔다. 직무 요구는 남성 기동대와 유사하게 장기간 배치되거나 휴무가 예측적으로 보장되지 않는 점 등이 원인으로 보인다. 여경기동대원에 대한 개별 인터뷰 시, 직무에 대하여 남성 기동대원과 유사한 고충을 털어놓았는데, 40대 경위급 기동대원은 “육체적 피로가 쌓인다면 스트레스에서 결코 자유로울 수 없으며, 요즘 집회가 많아 매일 이른 출근과 늦은 퇴근을 반복하여 피로도가 높은 만큼, 직원들의 신체적·정신적 피로도를 감안한 경찰 인력 조정이 이루어져야 한다”고 지적하였다. 다른 순경 기동대원은 “경력이 근무 바로 전날 너무 늦은 시간이 되어서야 전파되어 하루하루 일정을 예측할 수 없고 근무 또는 휴무 일정이 바뀌는 것이 큰 스트레스 요인”이라고 답하였고, 역시 유사하게 “바로 다음날 근무를 전날 밤늦게까지 기다리며 잠드는 직장은 여기밖에 없을 것”이라며 행정적인 조치에서도 개선이 필요하다고 지적하였다. 더욱이, 서울 시내에 여경기동대가 2개 부대밖에 없는 만큼, 인력 순환이 빠르지 않아 일선에 장기 근무하며 임신, 출산 등을 경험하고 난 후에 배치되는 경우도 많은데, 이로 인해 체력적인 한계를 호소하는 목소리가 상당수 있었다. 인사관리 미흡 측면의 경우, 결혼, 임신, 출산, 육아 등 여성으로서의 개인적인 삶과 직결되는 나이대에서 불시에 비예측적으로 실시되는 인사발령이 원인

으로 보이며, 한 40대 여경기동대원은 개별 면담시 “일선 경찰서에 장기 간 근무하며 자리를 다 잡아 겨우 수사과에 발령받게 되었는데 미리 통보도 없이 기동대로 가야 할 차례라며 발령이 나서 준비없이 근무하게 되었다”고 답변하였다. 다른 30대 여경은 “일선 경찰서에 근무하다 기동대로 발령이 나게 되면 정시 퇴근은 고사하고 체력적으로 너무 힘들고, 주말에도 쉴 수 없는 데다 경찰버스 등 밀집된 곳에서 하루종일 대기하는 일도 많아 선호하지 않는다. 기동대 발령 시기마다 발령 유보 신청을 하는 등 최대한 시간을 갖기 위한 노력을 하는 경향이 뚜렷하다”고 대답하기도 하였다. 한편, 남경기동대의 경우에는 권위적인 기동대 조직 분위기가 직무 스트레스 요소가 되는 데에 반하여, 여경기동대의 경우에는 여성들의 역할을 한정적으로 해석하고 집회 현장의 ‘보조자’로 해석하는 내부의 시선과 더불어, 여성들만 밀집되어 근무하는 특이 근무 형태에 대한 부담이 다소 있는 것으로 해석된다.

3) 남·녀 기동대원 간 직무 스트레스 영향요인 비교

남성 기동대원과 여성 기동대원의 직무 스트레스 영향요인을 재정리하여 비교·분석해 보면, 남성 기동대원은 통제변수 중에서는 자녀의 수($t=2.978$, $p=0.003$)가 직무 스트레스와 유의한 영향이 있다고 나왔고, 사회통념상 출산·육아 등으로 여성 기동대원은 자녀의 수에 있어 유의한 영향이 보이지 않았다는 점은 인구사회학적 요인이 경찰관의 우울과 큰 영향이 없다는 김정환(2017)의 연구와 유사하였다. 여경임에도 불구하고 자녀의 수가 직무 스트레스에 유의한 영향이 없다고 나온 것은 남성 기동대원의 경우 61.6%가 무자녀였던 데 반해, 여경은 응답자의 대다수인 86.8%가 무자녀이고, 유자녀라고 응답한 비율은 13.2%에 그쳐 유자녀 응답자의 수가 큰 영향을 미치지 못했기 때문으로 보인다. 그러나 자녀의 유무나 수에 의하여 스트레스에 영향을 받는 것이 여성 뿐만 아니라 남성도 마찬가지라는 점을 볼 수도 있다. 여성 경찰관들 남·녀 기동대원 모두 계급과 연령에는 유의한 영향이 없는 것으로 분석되었으나, 연령에

있어서 표준화계수가 음(-)으로 나와 나이가 어릴수록 계급이 낮거나 경험 부족하여 지시를 받는 입장에 있게 되는 만큼, 직무 스트레스를 많이 받는다고 응답했을 것으로 보인다. 독립변수와 관련하여, 남·녀 기동대원 모두 공통적으로 직무요인의 하위 요인인 직무 요구(남: $\beta=0.204$, 여: $\beta=0.200$)와 직무 자율성 부족(남: $\beta=0.310$, 여: $\beta=0.376$)에서 유의한 영향을 보이는 것으로 나타났으며, 일선 분위기와는 달리 현장에서 급박한 상황 속에 무전을 통해 기동대원의 근무가 정해지는 점, 계급에 의한 지시명령 체계의 성격이 일선보다 강한 특성, 바로 다음날의 근무도 전날 오후 늦게 개별적으로 전파되는 내용을 보고서야 근무 또는 휴무 여부나 근무의 내용을 알 수 있다는 점 등에서 볼 때 직무상 스스로의 자율성을 발휘할 여지가 거의 없어 이 항목이 가장 큰 직무 스트레스 요인으로 나온 것으로 보인다. 조직분위기 요인에 있어서 남·녀 공통적으로 인사관리 미흡에 대한 항목이 유의한 스트레스 요인으로 꼽혔는데, 미리 예측할 수 없는 전체 경찰관의 순번에 의하여 기동대 발령이 갑자기 진행되는 인사 시스템과 동성만이 모여 근무하면서 오히려 체력검사 등 특정 항목에 의한 평정 시스템으로 인해 경쟁심이 부각되는 점, 1개 부대 100여 명의 구성원 중 순경·경장급에서 동일 계급이 다수 포진되어 있어 근무성적평정이나 성과평가 시 일선에 비해 다소 불리한 점 등이 인사관리 시스템을 직무 스트레스 요인으로 꼽은 것으로 보인다. 남·녀 기동대원에게 공통적으로 직무 다양성 부족 항목이나 권위주의, 조직 지원 불충분, 비협조적 외부환경이 유의한 영향을 미치지 못하였다. 반면, 남성 기동대에서는 역할 갈등, 역할 과다, 역할 모호 등 역할요인의 하위 요인이 모두 직무 스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 여성 기동대에서는 역할 요인의 하위 요인중 어느 하나도 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났으며, 조직분위기 요인에서 남성 기동대원은 대인관계가 직무 스트레스에 영향을 준다고 응답한 반면, 여성 기동대원은 “여성이라는 점이 기동대 근무에 제약이 된다”라는 물음에 대한 응답이 유의하게 나왔다. 이는 일선 현장과 달리 여성 시위자 중에서 집회시위 분위기에 따라 다소 극렬하게 저항하는 시위대와의 몸싸움이 자주 일어

날 수 있는 점과 체력적 훈련을 중시하는 기동대의 환경 등에서 비롯한 것으로 보인다. 한편, 전대성·최낙범(2015)이나, 윤여원(2018)의 연구에서 시민들의 지지는 직무 스트레스를 완화하고 이직 의도를 낮춘다는 결과가 나왔으나, 기동대원을 상대로 한 본 연구에서는 비협조적인 외부 환경이나 시민들의 불신으로 인해 유발되는 직무 스트레스는 남·녀 기동대원에 공통적으로 큰 영향이 없는 것으로 나타났다는 점에서 차이가 있다. 결과적으로, 직무 스트레스 요인의 수치나 방향성 등에 있어서는 양 성별이 유사한 면이 많았으나, 주요 요인에 있어서는 차이가 있다는 점을 볼 수 있다.

<표 23> 남·녀 기동대원의 직무 스트레스 영향요인 비교

구분	변수	영향요인	β 값	p값	구분	변수	영향요인	β 값	p값
남 성 기 동 대 원	자녀	유의	.124	.003	여 성 기 동 대 원	자녀	-	.002	.976
	연령	-	-.069	.148		연령	-	-.031	.729
	계급	-	-.017	.710		계급	-	.061	.460
	역할갈등	유의	.232	.000		역할갈등	-	.021	.809
	역할과다	유의	-.132	.007		역할과다	-	-.169	.052
	역할모호	유의	.111	.021		역할모호	-	-.035	.620
	직무요구	유의	.204	.000		직무요구	유의	.200	.009
	다양성 부족	-	-.043	.203		다양성 부족	-	-.048	.451
	자율성 부족	유의	.310	.000		자율성 부족	유의	.376	.000
	권위주의	-	.035	.378		권위주의	-	.136	.056
	대인관계 불화	유의	.081	.016		대인관계 불화	-	.059	.334
	인사관리 미흡	유의	.242	.000		인사관리 미흡	유의	.168	.018
	성별에서 오는 한계	-	.058	.146		성별에서 오는 한계	유의	.281	.000
남·녀 기동대원	조직지원 불충분	-	-.035	.318	남·녀 기동대원	조직지원 불충분	-	.018	.786
	비협조적 외부환경	-	.007	.854		비협조적 외부환경	-	.034	.589

4. 경찰관 기동대원 면담 조사 결과

경찰관 기동대원 중 20명에 대하여 개별적으로 인터뷰를 통해 기동대의 근무체계와 근무 시 애로사항, 개선점 등에 대하여 면담하였다. 주요 내용을 정리하면 다음과 같다.

1) 과도한 근무시간 및 불규칙한 근무 일정으로 인한 스트레스

남성, 여성 기동대원을 불문하고 불규칙적인 근무 체계로 인하여 개인 시간을 확보할 수 없다는 점, 출동률 80% 유지 원칙으로 인해 연가 사용이 어려운 만큼 출동률을 하향조정 해줄 것, 장시간 기립 근무로 인한 업무집중력 감퇴, 과도한 근무시간 등을 직무 스트레스의 주된 요인으로 꼽았다. 기동대 2년차 남성 경장은 “월 초에 지정되는 휴무일, 특히 주말 휴무는 엄두도 낼 수 없고 예정대로 진행된 휴무가 거의 없다. 한달에 두세 번 쉬는 느낌이 들기도 하니 피로가 완전히 풀리지 않고, 개인적인 약속을 잡을 수도 없으니 오래 근무할 곳이 아니라는 생각이 든다.”라는 의견을 주었고, “휴일이 필요하지만 휴일이 없고 근무 일정 변동이 매우 심하고 익일 근무 일정에 대한 연락이 매우 늦은 시간에 전파되는 등 스트레스는 쌓이기만 하고 해소할 수가 없다”는 의견, 여경기동대원의 경우에는 “휴무만 보장된다면 스트레스가 없을 것 같다”는 의견, “겨우 받는 휴무날에 교육받으러 출근하는 일이 없었으면 좋겠다”는 의견도 있었다. 경찰 경력 4년차인 여성 기동대원은 “확실한 휴무 보장이 필요하다. 개인 시간이 극도로 부족하여 언제 바뀔지 모르는 일정으로 인해 스트레스가 심하다”는 의견을 주었다. 또 다른 남성 기동대원은 “개인에게 직무 스트레스를 개선하기 위한 방법을 찾게 할 것이 아니라, 현재 기동대 운영 시스템에 대한 기동대원들의 애로사항 및 시스템 개선으로 직무 스트레스를 개선해줬으면 좋겠다”며 기동대 조직에서 직원들의 애로사항 청취나 직무 스트레스 해소를 위한 조직적 차원의 접근이 아직 원활하지 않음을 지적하였다. 특히 여경기동대에서는 “집회시위에

대응할 수 있는 경험을 가진 기동대 여경이 많지 않아 가끔 지방 집회에 동원이 되기도 하는데, 전국 여경기동대도 상시 집회를 수비할 수 있도록 훈련과 실전 경험이 배양되어야 하겠지만, 일단 기동대원의 수 자체를 늘리는 것이 급선무”라는 의견도 제시되었다.

2) 의사소통 구조의 개선 필요성

현장에서 경찰관을 배치할 경우 과도한 인력 배치로 힘이 든다는 의견도 많았던 만큼, 필요한 경우 근무의 이유를 충분히 설명하고 의사소통을 확대할 수 있도록 분위기를 변화시켜 가야 할 필요성이 있다. 일선 경찰서와는 다르게 다급하고 소란한 집회시위 현장에서 명령과 지시로 업무가 이루어지는 경우가 많은 만큼, 의사소통의 결렬은 일방적이고 억압적인 지시로 받아들여져 직무 스트레스 요인으로 작용하게 될 수 있기 때문이다. 기동대에 3년 이상 근무한 40대 남성 기동대원 역시 “지휘관과의 소통의 시간을 자주 가졌으면 좋겠다.”는 응답을 주었으며, 경장급 여경 기동대원의 경우 “여성만 모여 있는 환경이 좋을수도 있지만 오히려 트러블이 될 때도 있다. 특히 선배 관계에 있어서 어려움을 느낄 때가 있고, 과거에는 투서도 많았다.”는 답도 있었다.

3) 대기장소 등 근무환경의 열악함

그 외에도 “현장 근무시 장시간 대기하는 버스 내부가 너무 좁아 우울증이 온다. 모든 버스를 우등버스로 교체하는 등 생활여건을 개선해 달라”는 요구와 휴게 공간 부족 등 근무환경의 열악함, 시민과 지역사회의 비협조로 인한 화장실 사용 등의 곤란함 등을 시급히 개선하여야 할 점으로 꼽았다. 남성 순경은 “집회 현장에서 근무를 하다가 대로변 건물 내에 있는 화장실을 쓰려고 들어가면 거부당할 때가 있는데 인간적으로 굴욕감을 느끼는 경우가 많다. 경찰 지휘부에서 이를 반영하여 환경 개선 작업을 진행하는 것으로 하는데, 기본적인 근무나 생활여건 관련 문

제는 좀 더 신속하게 정비가 되면 좋겠다.”는 현실적인 고충을 털어놓았다. 아울러, “트라우마센터 등 전문 기관을 이용할 여건이 되지 않는 만큼, 교육 훈련 시간 중에 명상 등 힐링할 수 있는 시간이 필요하다”고 언급한 직원도 상당수 있었다. 여경 기동대원은 “중요상황이 있어 철야 근무를 하는 경우 제대로 씻거나 대기할 만한 공간조차 마련되어 있지 않다.”며 개선이 필요하다고 지적했다.

4) 시민들의 비협조로 인한 직무 스트레스

한편, 기동대 팀장급 남성 기동대원은 “기동대 근무중 직무 스트레스를 크게 외부, 내부 요인으로 나누어보면, 외부적으로는 경찰에 대한 낮은 사회적 신뢰로 인해 군중은 기본적으로 경찰 통제에 순응하지 않는데 현행법상 강제력을 행사할 수 없음에도 행정목적상 강제적인 형태로 경찰이 강제력을 행사하여 군중을 통제해야만 하는, 괴리적 상황에서 오는 스트레스가 가장 크다”면서, “이를 개선하기 위해서는 경찰관 직무집행법과 집회시위관련법에 경찰의 강제력 행사에 대한 명확한 근거 규정을 명시하는 것이 필요하다”고 하였다. 또한, “조직 내부적으로는, 기동대 직원들이 예측하지 못했던 일정 변화에 가장 스트레스를 받는 경향이 있는데, 최소한 예정된 휴무 일정은 최대한 보장하는 형태의 행정적 뒷받침이 있다면 직무 스트레스가 크게 줄어들 것으로 생각된다.”고 덧붙였다. 여경 기동대원의 경우에는 “극렬한 여성 시위대들이 많아 몸싸움을 하거나 몸에 상처가 남는 일이 많다. 근무에 있어서도 그렇고, 훈련에 있어서도 일선에 비하여 체력소모가 심한 것이 사실이어서 최대한 발령을 꺼린다.”고 답하기도 하였으며, 다른 기동대원은 “식당에서 식사할 때도 제복 입은 경찰관에 대한 부정적인 시선을 보낼 때가 있어 불편하고, 가끔 기동대 버스 내에서 휴식을 취하고 있으면 시민들이 ‘왜 일 안하느냐’며 항의하는 경우도 생각보다 많다.”는 경험도 털어놓았다. “집회현장에 제복 입고 서 있으면 무슨 여자가 경찰이나 라며 비아냥 대는 소리도 수차 들었다”며 여성 경찰관으로서의 고충을 호소하는 목소리도 있었다.

5. 가설의 검증

분석 결과를 바탕으로 남·녀 각 성별에 따라 가설을 검증한다.

1) 남성 기동대원의 경우 가설 검증

회귀분석 결과 남성 기동대원의 경우, 역할요인과 관련하여 가설 1)-(1) “역할 갈등은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”는 $p < 0.05$ 이하로 나타나 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되어, 가설은 채택되었다. 가설 1)-(2), “역할 모호성은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”는 $p < 0.05$ 이하로 나타나 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되어, 가설은 채택되었다. 가설 1)-(3), “역할 과다는 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”는 $p < 0.05$ 이하로 나타나 유의하였으나, 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되어, 가설은 기각되었다. 직무요인과 관련된 가설 2)-(1), “높은 직무 요구는 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”는 $p < 0.05$ 이하로 나타나 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되어, 가설은 채택되었다. 가설 2)-(2), “직무 다양성 부족은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”는 $p > 0.05$ 이상으로 나타나 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 분석되어 기각되었다. 가설 2)-(3), “직무 자율성 부족은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”는 $p < 0.05$ 이하로 나타나 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되어, 가설은 채택되었다. 조직분위기 요인과 관련된 가설 3)-(1), “권위주의는 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”는 $p > 0.05$ 이상으로 나타나 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 분석되어 기각되었다. 가설 3)-(2), “대인관계 불화는 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”는 $p < 0.05$ 이하로 나타나 유의한 정(+)의 영향을 미쳐 가설은 채택되었다. 가설 3)-(3), “인사관리 미흡은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”는 $p < 0.05$ 이하로 나타나 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되어, 가설은 채택되었다.

가설 3)-(4) “남성의 성별은 기동대 업무상 직무 스트레스를 높일 것이다.”, 가설 3)-(5) “조직 지원 불충분은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”, 가설 3)-(6) “비협조적 외부 환경은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”는 모두 $p>0.05$ 이상으로 나타나 가설은 기각되었다.

2) 여성 기동대원의 경우 가설 검증

여성 기동대원의 경우 역할요인과 관련한 가설 1)-(1) “역할 갈등은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”, 가설 1)-(2), “역할 모호성은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”, 가설 1)-(3), “역할 과부하는 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”는 모두 $p>0.05$ 이상으로 나타나 기각되었다. 직무요인과 관련된 가설 2)-(1), “높은 직무 요구는 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”는 $p<0.05$ 이하로 나타나 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되어, 가설은 채택되었다. 가설 2)-(2), “직무 다양성 부족은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”는 $p>0.05$ 이상으로 나타나 기각되었고, 가설 2)-(3), “직무 자율성 부족은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”는 $p<0.05$ 이하로 나타나 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되어, 가설은 채택되었다. 조직분위기 요인 관련 가설 중 가설 3)-(1), “권위주의는 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”와 가설 3)-(2), “대인관계 부족은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”는 $p>0.05$ 이상으로 나타나 기각되었고, 가설 3)-(3), “인사관리 미흡은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”와 가설 3)-(4) “여성이라는 성별은 기동대 업무상 직무 스트레스를 높일 것이다.”는 $p<0.05$ 이하로 나타나 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되어 가설은 채택되었다. 가설 3)-(5) “조직 지원 불충분은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”, 가설 3)-(6) “비협조적 외부 환경은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.”는 모두 $p>0.05$ 이상으로 나타나 기각되었다.

3) 남·녀 기동대원의 가설 채택 여부 비교

<표 24> 성별에 따른 가설의 채택 여부

연번	요인	가설내용	채택여부	
			남경	여경
1)-(1)	역할 요인	역할 갈등은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.	채택	기각
1)-(2)		역할 모호성은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.	채택	기각
1)-(3)		역할 과부하는 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.	채택	기각
2)-(1)	직무 요인	높은 직무 요구는 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.	채택	채택
2)-(2)		직무 다양성 부족은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.	기각	기각
2)-(3)		직무 자율성 부족은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.	채택	채택
3)-(1)	조직 분위기 요인	기동대 내의 권위주의는 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.	기각	기각
3)-(2)		기동대 내의 대인관계 부족은 직무 스트레스를 높일 것이다.	채택	기각
3)-(3)		인사관리 미흡은 직무 스트레스를 높일 것이다.	채택	채택
3)-(4)		현재 성별은 기동대 업무상 직무 스트레스를 높일 것이다.	기각	채택
3)-(5)		조직 지원 불충분은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.	기각	기각
3)-(6)		비협조적 외부 환경은 기동대의 직무 스트레스를 높일 것이다.	기각	기각

제 5 장 결론

제 1절 연구 결과의 정리

본 연구에서는 경찰관 기동대의 직무 스트레스 요인이 직무 스트레스에 미치는 영향을 파악하고, 그에 따른 남성 기동대원과 여성 기동대원 간의 차이를 분석하여 각 성별에 맞는 직무 스트레스 예방 및 대응방법이 필요하다는 사실을 도출하는데 목적을 두었다. 2020년 2월 1일부터 3월 31일까지 서울지방경찰청 기동본부 산하 기동대에 근무하는 남·녀 기동대원 600명을 대상으로 설문조사를 실시하여 회수한 505부의 설문지 중 497부에 대하여 분석하였으며, 분석은 SPSS를 이용하였으며 인구통계학적 분석을 위해 빈도분석과 기술통계분석을 하고, 각 연구 개념인 직무 스트레스 요인으로서 역할요인, 직무요인, 조직분위기 요인의 하위요인과 직무 스트레스 정도에 대한 정확성과 신뢰성을 얻기 위해 신뢰도 분석을 실시하였다. 또한, 성별에 따른 역할요인, 직무요인, 조직분위기 요인의 직무 스트레스 영향 차이를 알아보기 위하여 독립 t-test 검정을 실시하였다. 그리고 설정된 가설의 검증을 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 다음과 같다.

첫째, t-검정을 통해 남성 기동대원과 여성 기동대원 간에 직무 스트레스 정도에 차이가 있음을 확인하였다. 남성 기동대원과 여성 기동대원 간에 긴장($t=-6.320$, $p=0.000$) 항목과 무기력($t=-2.518$, $p=0.012$) 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 그 외 다른 항목에서는 남·녀 간에 유의한 차이가 나타나지는 않았으나, 직무 스트레스 정도의 총계(3.07)는 물론, 구체적인 항목 중 피로감(3.76), 불안감(2.61), 일-가정 양립 고민(3.15), 직무이탈 욕구(3.43) 등 우울감 항목을 제외한 모든 항목에서 여성 기동대원의 평균 수치가 남성 기동대원보다 높은 수치로 나타났다.

둘째, 다중회귀분석을 통해 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인이 남성과 여성 기동대원 간에 다르게 나타난다는 점을 확인하였다. 독립변수

와 관련하여, 남·녀 기동대원 공통적으로는 직무요인의 하위 요인인 직무요구(남: $\beta=0.204$, 여: $\beta=0.200$)와 직무 자율성(남: $\beta=0.310$, 여: $\beta=0.376$)에서 유의한 영향을 보이는 것으로 나타났으며, 이 두 항목 외에도 남성 기동대원은 역할 갈등, 역할 모호, 역할 과다의 역할요인 전체와 대인관계, 인사관리 미흡 항목에서 유의한 영향이라는 결과가 도출되었으나, 여경기동대원은 역할 요인의 어느 하위 요인에서도 유의한 영향은 발견되지 않았으며, 인사관리 미흡과 여성이라는 성별로 인한 직무 스트레스에 유의한 영향이 있음이 도출되었다.

셋째, 통제변수에 있어 자녀 유무, 계급, 연령을 선정하였는데, 남성 기동대원의 경우 자녀의 수가 직무 스트레스에 유의한 영향을 준다는 결과가 나왔으나, 여성 기동대원의 경우, 세 가지 통제변수 모두 유의한 영향을 미치지 아니하였다.

제 2절 연구의 정책적 함의

경찰조직에 대한 직무 스트레스 연구는 그간 활발하게 전개되어 왔다. 특히, 112나 대민부서, 지역경찰 등 현장 근무 부서 구성원에 대한 직무 스트레스에 대한 연구는 현재도 계속 진행중이다. 그럼에도 불구하고 대규모 집회시위 현장에서의 위험한 환경과, 단체생활로 인한 어려움 등 조직 내·외적인 어려운 여건 속에 근무하는 경찰관 기동대의 직무 스트레스에 관한 연구들은 그다지 많지 않았고, 더욱이 여경기동대에 초점을 맞추어 남성 기동대와 비교분석한 연구는 전혀 행하여지지 않았다. 본 연구는 특정 부서에 대해 초점을 맞추고 중점 분석한 첫 번째 연구라는 점에 의의가 있으며, 그간의 연구가 남성 경찰관만을 중심으로, 혹은 여성경찰관만을 연구 대상으로 하였다면, 이는 기동부대 내 남·녀 경찰관의 직무 스트레스를 동시에 비교하였다는 특징이 있으며, 남·녀 기동대원에 대한 심층 인터뷰를 통해 기동대 근무시 느끼는 스트레스 요소, 개선 필요점, 개선 방향 등을 포함한 연구라는 데 의의가 있다. 본 연구에서는 남성 기동대에서 역할 갈등과 역할 모호 요인은 직무 스트레

스에 유의한 정(+)의 영향을, 역할 과다는 유의한 부(-)의 영향을 미친다는 점, 남·녀 기동대원에 공통적으로 직무 자율성의 부족이 가장 큰 직무 스트레스 요소로 여겨진다는 점, 여경 기동대원의 경우 남성 기동대원과 다르게 여성이라는 성별이 기동대 근무에 있어 제약이 있다고 느낀다는 점 등 성별 간의 차이를 확인했으며, 향후 경찰관 기동대의 직무 스트레스 예방·대응에 있어 성별에 따라 달리 접근하여야 한다는 시사점을 제시하였다.

본 연구의 결과는 근무 부서에 제한을 두지 않고 경찰공무원 전체에서 표본을 추출하여 연구한 유영현(2009) 등의 연구 결과와는 다른 결론이 도출되었으며, 여군을 조사 대상으로 한 공경춘(1997)의 연구와 비교해 볼 때도 여군 하사관은 역할 갈등으로 인한 직무 스트레스가 가장 높았던 것으로 나왔으나, 본 연구에서 여경기동대원들은 역할 갈등에는 유의한 영향을 받지 않는 것으로 분석되었다. 박종숙(2007)의 연구에서 여성 공무원에게 가장 큰 스트레스 요인은 ‘업무량(직무 요구)’였는데, 여경기동대원 역시 직무 요구 요인은 직무 스트레스에 유의한 영향이 있었다. 오미화(2009)는 여성 경찰관은 대체로 가정 내의 육아, 자녀, 부부 갈등으로 인한 스트레스보다 직장 내 인간관계 및 업무수행과 관련한 스트레스를 강하게 느낀다고 주장하였는데, 본 연구에서 여경기동대원 역시 자녀 등의 요인보다는 기동대의 직무 자율성 부족이 직무 스트레스와 가장 밀접한 관계가 있는 것으로 분석되었다. 여경기동대는 여성만으로 구성된 조직인 만큼, 이도조(2004) 등 다른 선행연구가 여성 경찰관은 남성 경찰관과의 성차별에 힘들어한다는 내용의 결론은 도출되지 않았으며, 남성 경찰관은 과도한 업무, 승진제도 및 인사, 비상근무와 집회 상황으로 스트레스를 받는다는 권상혁(2013)의 연구 결과와 유사하게 남성 기동대원은 직무 자율성 부족, 직무 요구 과다, 인사관리 미흡으로 인한 피로도가 높은 것으로 나타났다.

앞으로 집회시위의 개최 건수는 지속 늘어날 것으로 예상되고, 경찰청에서도 기동대 증설을 지속적으로 추진하고 있다. 그러나 남·녀를 불

문하고 경찰관 기동대는 명확한 지시명령 체계로 인한 일선 현장과의 이질감, 비좁은 대기시간과 과중한 근무시간, 단체생활의 특징 등으로 인해 기피부서로 인식되고 있고, 의무복무 기간을 채우면 타부서로 이동하려는 인원이 대다수인 만큼 기동부대의 전문성 신장에도 걸림돌이 되고 있다. 경찰관 기동대원의 직무 스트레스 해소를 위하여 조직적 차원에서 접근할 필요가 있다. 본 연구의 설문 문항 마지막 항목으로 “직무 스트레스를 개선하기 위한 방안으로 어떤 것을 추천하시나요?(예 : 영화 관람, TV 시청, 명상, 상담 등 자유롭게 기술해 주시면 됩니다)-생략 가능”라는 질문을 추가하여 직무 스트레스 개선방안에 대한 주관식 응답 기재 내용을 취합한 바, 개인적 휴게시간 확보부터 기동대 근무체계 개선까지 다양한 방안들이 제시되었다. 직무 스트레스 해소 방안으로 가장 많이 제시된 것은 영화관람(50회)이었으며, 이어서 운동(47회), 휴게(34회), 휴무 보장(30회), 수면(27회), 경력 운용방식의 변경(42회) 등이 뒤를 이었다. 이 외에도, 여행, 명상, 자기계발, 가족과의 시간 등이 제시되었다. 주목할 만한 점은, 상당 수의 기동대원들이 개인적인 차원의 스트레스 해소 방안을 제시하는 대신, 현장에서 경력 운용 방식의 변경과 불규칙하고 예측 불가능한 근무체계의 개선 등을 직무 스트레스 대응방안으로 제시하였다는 점이다. “직무 스트레스가 단순히 조직 내 인간관계 등에서 비롯되거나, TV 시청 등 개인의 휴게를 통해 해소될 수 있는 것이 아니다.”라며 근무 여건이나 환경 개선이 스트레스 예방에 필수적이라는 것이다. 더욱이 일선 경찰서에서 현장 근무 경찰관들의 직무 스트레스를 분석한 선행연구들, 특히 근무환경이나 사회적 지지와 관련된 스트레스가 높아질수록 112경찰관이나 지역경찰의 건강 이상이 통계적으로 유의하게 증가한다는 조준택(2019)의 연구나, 외근경찰관들은 지역주민의 부정적 이미지에 크게 영향을 받는다는 김정원(2004)의 연구 등 대부분의 선행연구 결과와는 다르게, 기동부대 경찰관들은 공무집행방해 사범으로 인한 모욕감이라던지 현장에서 시민들의 반응에 의해 느끼는 직무 스트레스를 그다지 크게 호소하지 않았다는 점이 특징이다. 오히려 집회시위

현장에서 이유를 설명받지 못한 채 경찰관 인력들이 장시간 배치되거나 기동부대 운용에 있어 예측 가능하고 일정한 근무 패턴이 확보되지 못하고 있다는 점에 대해서 의사소통의 개선이나 지휘관의 시의적절한 설명이 필요하다는 의견, 나아가 지휘관과 기동대원과의 원활한 소통의 필요성을 요구함과 동시에, 소극적이거나 불명확한 지시를 내리는 지휘관의 근무행태에 대한 조직 차원의 개선안 마련의 필요성을 주장하는 등 내부 조직관리에 대한 개선을 촉구하는 목소리가 높았다. 이러한 기동대원들의 응답을 토대로 다음과 같은 정책적 제안을 하고자 한다.

첫째, 남·녀 기동대원 모두 직무 요구 과다 항목과 직무 스트레스 간 유의한 영향이 발견된 만큼, 적정 근무량으로 조절하기 위해서는 결국 경찰관 기동대 인력의 추가적인 확보가 필요하다. 다수의 군중이 운집하고 물리적 충돌도 상시 발생하는 집회시위 상황에서 효과적으로 대처하고, 경비 인력이 느끼는 과도한 피로감으로 인한 직무 스트레스 해소를 위해서는 인력 확충만이 근본적인 해결책이라 할 수 있다. 더욱이 서울청 소속 여경기동대의 경우 2019년 하반기 1개 부대가 증설되어 이제서야 2개 부대만이 운용되고 있는데, 같은 시간대에 산발적으로 여러 장소에서 개최되는 집회시위에는 대부분 여성 시위자들이 참가하고 있는 만큼, 여경기동대원들은 혹시 모를 성추행 시비 차단이나 여성 시위자의 보호를 위해 여성 시위자가 있는 장소에 최대한 배치되어야 하기에, 사실상 1개 제대가 배치되기도 힘들어 1개 팀(7-8명 규모) 혹은 3-4명 단위 1개 조로 배치되어 집회시위에 대응하기도 하는데, 이 정도 규모의 인력만으로는 집회시위 현장에서 여성 시위대들에 효과적으로 대응하는 것이 불가능에 가깝다고 볼 수 있다. 특히 여성 경찰관은 가사업무 편중이나 육아로 인해 가중되는 직무 스트레스 해소를 위하여 일-가정 양립을 위한 근무 여건 조성이 필수적이나(박종숙, 2007), 여경기동대는 80% 이상의 출동 가용인원을 확보하여야 하는 만큼, 정부에서 권장하는 육아단축 근무는 물론, 연가도 자유롭게 사용하지 못하는 경향이 있다. 이러한 문

제 역시 기동대 인력 증원이 따라야 해결될 수 있을 것이다. 다만, 기동대 1개 부대의 창설에 동원되는 인원이 100명에 육박하여 당장의 문제 해결이 쉽지 않다는 점을 감안할 필요가 있다. 전국 곳곳의 사회문제에 대한 공론의 장으로서의 집회 시위는 결국 서울 도심권에서 개최되게 되는 만큼, 지방에 창설된 기동대원을 집회가 없는 경우 지구대·파출소에 임시 배치하여 도보순찰업무 등을 수행하게 하는 민생치안 근무제도를 폐지하고 서울 집회시위 대비 인력으로 적극 활용하는 방안을 확대할 필요가 있다.

둘째, 남·녀 기동대원 모두 가장 큰 직무 스트레스 영향요인으로 꼽은 직무 자율성 부족 항목에 착안하여 기동대 내부에서 의사소통을 강화하고 일선 경찰관서와 다른 다소 권위적인 문화를 완화시킬 장치가 필요하다. 임국빈(2017) 역시 경찰의 계급구조가 상하 간의 의사소통에 장애를 초래하고, 이는 직무 스트레스로 이어진다고 하며, 무엇보다 상사가 먼저 소통을 위한 변화를 이끌어야 한다고 주장한다.

셋째, 경찰관 기동대 근무에 관한 인사운영체계 및 행정체계를 개선하여 직무 스트레스를 경감하려는 노력을 개진해야 한다. 우선 기동대 발령 시 유보 승인·탈락의 기준이 관서별로 일관되지 않아 ‘강제 발령’이라는 생각을 가지고 불시에 발령 대상이 되는 경찰관의 경우에는 당연히 스트레스를 안고 근무를 시작하게 된다. 현재 인사철 경비부서 인사발령 대상자 순번을 공개하는 등 예측가능성을 담보하기 위한 노력을 지속 전개하고 있다. 인사발령 대상자임을 미리 알고 준비할 수 있도록 수시 인사 관련 정보를 공개할 필요가 있다. 또한, 기동대 근무 시 미리 계획된 휴무를 최대한 보장할 수 있도록 해야 하며, 다음날 근무를 하루 전에 전파하여 돌발상황이 생기는 경우가 많은 만큼, 기본 운영 방식은 계획에 맞추어 진행하되, 비상상황에 대응하는 부대의 순번을 지정하는 방식 등을 검토할 필요가 있다. 더불어, 교육 훈련 시 진행되는 프로그램에 기동대원들의 직무 스트레스를 관리하는 시간을 의무적으로 할당하여 주기적인 심리검사 등을 진행하는 방안도 검토할 수 있다.

넷째, 여경기동대원의 경우, 남성에 비하여 조직분위기 요인이 스트레스에 유의한 영향이 있었고, 전반적인 직무 스트레스 정도 역시 높게 나타났다으며, 기동대 근무에 있어 여성이라는 성별이 제약이 된다고 생각한다는 응답이 많았던 만큼, 여경 신체에 맞춘 제복이나 장구를 개발·보급할 것이 요구된다. 폭력·과격시위 현장에서 여경기동대원이 착용하는 각종 장구가 남성을 기준으로 만들어져 무겁고 사용 편의성도 떨어지는 만큼, 기동대원에게 피로감과 불편함으로 근무 외적인 스트레스를 가중시키게 되는 만큼, 여경 전용의 경량화된 장구를 개발·보급하는 것도 스트레스 경감 방안이 될 것이다(오미화, 2009). 또한, 여경기동대 활동에 특화된 교육과정을 개발하여 시행하는 노력도 병행되어야 할 것이다.

제 3절 연구의 한계

본 연구를 수행함에 있어 몇 가지 연구상 제한점이 있었다.

첫째로, 조사 대상자가 서울지방경찰청 소속 기동대원에 한정되었다는 점이다. 집회시위 관리를 전담 임무로 하는 부대를 상대로 진행한 연구라는 점에서 의도적으로 조사대상을 한정된 것이지만, 여전히 표본추출상 편의가 발생할 수 있다. 전국 경찰관 기동대의 직무 스트레스 영향요인을 파악하기 위해서는 지방 기동대까지 연구 대상에 포함시키고, 특히 서울 외 지역에 근무하는 여경기동대원의 경우 서울 여경기동대와는 주임무가 크게 다르고 규모의 차이도 큰 만큼 전국 경찰관 기동대원으로 조사 대상을 확대해 본다면 의미가 있을 것이다.

둘째로, 설문조사 방식을 통한 자료수집에 한계가 있을 수 있다. 객관식 설문에 대한 응답에는 응답자의 이해도 등에 한계가 발생할 수 있어 주관식 답안 기재 및 개인 면접기법 등으로 보완하고자 하였으나, 해당 문항이 경찰 전반에 대한 것인지 기동대에 국한된 것인지 등 혼동할 우려가 있었다. 또한 여성 경찰관의 경우 객관식 설문 응답에서는 뚜렷한

방향성을 찾아보기 어렵고 주관식 답안도 비교적 소극적으로 기재하였으나, 대면 인터뷰 시 다양한 문제의식 또는 개선점 등 의견을 피력했던 점으로 미루어, 남·녀 기동대원의 스트레스 원인의 차이를 보다 자세히 파악하기 위해서는 심화 면접 기법을 적용하여 주관적인 개별 응답에 대해 심층적으로 분석하는 방법을 연구할 필요가 있다.

셋째로, 직무 스트레스는 중복된 원인의 중첩으로 장기간에 걸쳐 발생하는 경우가 많은데, 본 연구는 한 시점의 기동대원의 반응으로 분석을 행하였다는 점, 기동대 발령 후 얼마 되지 않은 대원들을 대상으로 조사가 이루어졌다는 점, 코로나 19 바이러스의 확산으로 감염 예방을 위한 국가적 정책이 시행되면서 집회시위가 전년 대비 많이 개최되지 않는 특수 상황의 특성 등으로 인해 평소 기동대의 직무 스트레스의 인과관계를 더욱 명확히 파악하기 어려웠다. 집회시위 진행 상황의 변화와 그에 따른 기동대 근무상의 스트레스를 분석하는 종단적 연구 등 보완적 연구가 필요하다.

마지막으로, 직무 스트레스 요인을 직무요인, 역할요인, 조직분위기 요인으로 다소 한정하여 연구하였기에 기동대원의 직무 스트레스에 관한 명확한 요인을 규명하는데 한계가 있었다. 그러나 본 연구가 경찰 내부 조직 중에서도 특수한 형태를 보이는 경찰관 기동대의 직무 스트레스에 관심을 갖고 추가적인 연구로 이어질 수 있도록 가교 역할이 되었으면 한다.

참 고 문 헌

공경춘(1997), “女軍將校 및 女軍下士官의 職務스트레스와 職務滿足에 관한 실증적 연구”, 이화여자대학교 석사학위논문

공하성, 이란희, 이성철(2013), “여성 구급대원의 현장 스트레스 경감방안 모색에 관한 연구”, 대한안전경영과학회지, 15(4), pp. 113-121.

구종태(2001), “경찰공무원의 직무 스트레스에 관한 연구 : 대구지방경찰청 산하의 경찰공무원을 중심으로”, 영남대학교 행정대학원 석사학위논문

권상혁(2013), “남·여 경찰공무원의 직무 스트레스 대처방안 비교 분석”, 부산대학교 대학원 석사학위논문

김기춘(2015), “직무 스트레스 요인이 전투역량이 미치는 영향에서 직무 만족과 변혁적 리더십의 역할”, 대전대학교 박사학위논문

김대선(2014), “직무 스트레스 유발요인이 조직행태에 미치는 영향”, 경북대학교 행정대학원 석사학위논문

김미나(2016), “경찰관의 스트레스, 우울 및 자살생각에 대한 연구: 직급별 비교” 인하대학교 교육대학원 석사학위논문

김병섭(1994), “경찰공무원의 스트레스와 심리적 탈진”, 한국행정연구, 3(4), pp. 129.

김순양, 구종태, 윤기찬(2002), “일선 경찰공무원의 직무 스트레스 수준 및 유발요인 분석”, 행정논총, 40(1), pp. 123-147.

김전수(2014), “소방공무원의 직무 스트레스 유발요인과 조직내 신뢰가 직무열의, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 국민대학교 대학원 박사학위논문

김정원(2004), “외근경찰관의 직무 스트레스가 직무태도에 미치는 영향”, 계명대학교 대학원 석사학위논문.

김정현, 이상원, 송건섭(2000), “경찰역할 및 직무요인이 경찰에 대한 평가에 미친 영향”, 한국행정논집, 12(4), pp. 695-714.

김정환(2017), “지역경찰관의 직무 스트레스 유발요인과 그 요인이 우울에 미치는 영향” 한세대학교 일반대학원 박사학위논문

김희경(2009), “경찰의 집회·시위에 대한 효율적 관리방안 연구”, 원광대학교 행정대학원 석사학위논문

나경엽(2008), “경찰공무원 특성에 따른 직무 스트레스 대처방안 연구: 개인적 특성 차이 분석을 중심으로”, 영남대학교 행정대학원 석사학위 논문

류기욱·최모나(2019), “여자 경찰 기동대원의 직무 스트레스, 건강증진행위와 삶의 질의 관련성”, 한국직업건강간호학회지, 28(4), pp. 187-196.

박병두(2008), “경찰공무원의 피로가 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구”, 원광대학교 경찰행정학과 박사학위논문

박비룡, 이수영(2013), “교대 근무자와 비교대 근무자의 직무만족 영향요인에 관한 연구 : 경찰 공무원을 중심으로”, 한국인사행정학회보, 12(1), pp. 245-272.

박선영(2011), “각국 여경제도 및 운영에 대한 비교 연구- 영국·미국·일본·프랑스·한국 중심으로”, 경찰학논총, 6(2), pp. 9-36.

박성수(2002), “경찰공무원의 스트레스가 이직에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국공안행정학회보, 13(13), pp. 13-17.

박성수(2015), “경찰기동대원의 침묵·냉소와 이직의도 관계”, 경찰학논총, 10(1), pp. 55-86.

박정선(2007), “스트레스 내지 직무 스트레스 개념에 대한 올바른 이해가 필요하다”, 대한산업보건협회, 227, pp. 42-48.

박종숙(2007), “여성공무원의 직무 스트레스 요인이 직무 스트레스에 미치는 영향: 경기도 교육청을 중심으로”, 단국대학교 대학원 박사학위논문

안관영 외(2008), “직무특성과 직무 스트레스의 관계 및 사회적 지원의 조절효과”, 대한안전경영과학회지. 10(2), pp. 25-31.

엄유경(2008), “경찰조직에서 직무 스트레스 조직변화저항 및 조직학습역량의 관계”, 숙명여자대학교 석사학위논문

염건웅(2018), “학교전담경찰관의 직무특성과 직무 스트레스가 조직유효성에 미치는 영향”, 형사정책, 30(3), pp. 295-326.

오미화(2009), “폭력집회 현장에서의 여성경찰관의 스트레스가 직무에 미치는 영향”, 한국체육대학교 사회체육대학원, 석사학위 논문

오유라(2015), “기혼여군의 직장-가정 갈등, 직무 스트레스가 주관적 삶

의 질에 미치는 영향 - 육군 여군 장교를 중심으로”, 서울대학교 보건대학원 석사학위논문

옥원호, 김석용(2001), “지방공무원의 직무 스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구”, 한국행정학회, 35(4), pp. 355-373.

유영현(2009), “경찰공무원의 직무 스트레스와 조직몰입과의 관계 : 해양경찰공무원과 경찰공무원간의 비교”, 한국자치행정학보, 23(2), pp. 365-383.

유재창(2014), “경찰의 직무 스트레스가 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구 : 서울지방경찰청의 집회시위담당 경비경찰과 전투경찰순경의 비교를 중심으로”, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문

윤여원(2018), “조직공정성과 직무 스트레스 요인이 공무원의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 - 공공봉사동기(Public Service Motivation:PSM)의 조절효과를 중심으로”, 서울대학교 행정대학원 석사학위 논문

윤일홍(2014), “시민들의 언어적·신체적 폭력이 일선경찰관들의 정신적 스트레스증상에 미치는 영향”, 한국경찰연구, 13(4), pp. 175-206.

이광자, 엄재정, 김현경(2007), “취업주부의 스트레스와 대처 및 이중역할에 대한 인식”, Health & Nursing, 19(1), pp. 24-32.

이도조(2004), “경찰관 직무 스트레스 요인과 사기의 관계에 관한 실증적 연구”, 단국대 박사학위 논문

이복임(2009), “대인접객서비스 근로자의 성별 직무 스트레스와 우울”, 한국직업건강간호학회지, 18(2), pp. 232-241.

이소연(2019), “경찰관의 직무 스트레스가 우울에 미치는 영향 - 자아 존중감과 사회적 지지의 매개효과”, 영남대학교 교육대학원 석사학위논문

이완구(1994), “정책집행에서의 직무 스트레스에 관한 연구”, 단국대학교 대학원 박사학위논문

이의표(2018), “직무 요구-직무자원이 스트레스에 미치는 영향 분석 : 경찰 공무원의 고객지향적 대응행위를 중심으로”, 고려대학교 대학원 행정학과 석사학위 논문

이정철, 이정욱, 조윤직(2015), “경찰공무원의 감정노동이 감정소진과 조직유효성에 미치는 영향과 사회적 지원의 조절효과에 관한 연구”, 한국사회와 행정연구, 26(2), pp. 353-383.

이환범, 이수창(2006), “경찰공무원의 직무 스트레스, 직무 만족, 조직몰입과 이직의도 간의 상호관계에 관한 연구”, 한국조직학회보, 3(2), pp. 83-101.

임국빈(2017), “한국 경찰관의 직무 스트레스에 관한 연구”, 한성대학교 대학원 박사학위논문

임석기(2010), “경찰공무원의 스트레스 유발요인과 관리방안”, 한국민간경비학회보, 15(15), pp. 175-198.

장세진외 27인(2007), “한국인의 직무 스트레스 측정기구의 개발 및 표준화”, 대한산업보건협회, 227, pp. 53-55.

전대성, 최낙범(2015), “경찰공무원의 직무 스트레스가 직무 만족에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과를 중심으로”, *Social Science Research Review*, 31(4), pp. 1-22.

정용선(2014), “일선 경찰 공무원의 직무 스트레스와 스트레스 대처방식에 관한 연구”, 순천향대학교 석사학위논문

조준택(2019), “112경찰의 직무 스트레스가 직무만족 및 건강에 미치는 영향: 지역경찰과의 비교를 중심으로”, *한국치안행정논집*, 16(1), pp. 217-244.

조현주(2018), “학대예방경찰관(APO)의 직무 스트레스 요인이 보직이동 의도에 미치는 영향 - 소진의 매개역할 및 인센티브, 사회적 지원의 조절효과를 중심으로”, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문

최미숙, 안권숙(2010), “직무긴장 모형을 이용한 치과위생사의 직무 스트레스와 반응”, *한국치위생학회지*, 10(4), pp. 595-605.

하미승, 권용숙(2002), “공무원 직무 스트레스의 유발요인 및 결과변수에 관한 연구 : 중앙부처 공원을 대상으로”, *한국행정연구원*, 11(3), pp. 214-245.

허찬영, 박재옥(2008), “직무 스트레스 요인이 직무 스트레스 결과에 미치는 영향 : 예방관리전략의 조절효과를 중심으로”, *인적자원관리연구*, 15(2), pp. 197-224.

황창호(2015), “경찰공무원의 직무 스트레스 유형과 조직 유효성에 대한 연구”, *한국공안행정학회보*, 58, pp. 223-251.

Barney, J. B. & Griffin, R. W.(1992), "The Management of Organizations : Strategy, structure, Behavior", Boston : Houghton Mifflin College

Bartol, C. R. & Bergen, G. T. & Volckens, J. S.(1992), "Women in small-town policing : Job performance and stress", Criminal Justice and Behavior, 19(3), pp. 240-259.

Cooper, C. L. & Marshall, J.(1978), "Sources of Managerial and White Collar stress", In Carry L.Cooper and Roy Payne(Ed.) Stress at Work, pp. 56-81.

Davidson, M. J. & Cooper, C. L.(1981), "A model of occupational stress", Journal of occupational Medicine, 23(8), pp. 564-574.

Dowler, K. & Arai, B.(2008), "Stress, Gender and Policing: The Impact of Perceived Gender Discrimination on Symptoms of Stress", International Journal of Police Science & Management, 10(2), pp. 123-135.

French, J. R. & Rogers, W. & Cobb, S.(1974), "Adjustment as Person-Environment", Organizational Behavior & Human Performance, vol. 25

Garbarino, S. & Magnavita, N. & Chiorri, C. & Brisinda, D.(2012), "Evaluation of Operational Stress in Riot and Crowd Control Police Units; A Global challenge for prevention and management of police

task-related stress” – Journal of police and criminal psychology

George, T. Patterson(2003), “Examining the effect of coping and social support on work and life stress among police officers.”, Journal of Criminal Justice, 31(3), pp. 215-226.

Gershon, R. R. & Barocas, B. & Canton, A. N. & Li, X. & Vlahov, D.(2009), “Mental, physical, and behavioral outcomes associated with perceived work stress in police officers. Criminal Justice and Behavior”, 36(3), pp. 275-289.

Gibson, J. L. & Ivancevich, J. M. & Donner, J. H. Jr.(1985), “Organizations : Behavior, Stress, Process”, 5th Ed., Business Publications

Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T.(1980), “Stress and Work : A Managerial Perspective. Glenview”, IL : Scott, Foresman

Lewin, K. & Lippitt, R. White, R. K.(1939), “Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates”, Journal of Social Psychology, 10, pp. 269-299.

Lidwall, U. & Marklund, S.(2006), “What is healthy work for women and men? – A case control study of gender and sector specific effects of psycho-social working conditions on long-term sickness absence”, Work, 27(2), pp. 153-163

Margolis, B. L & Kroes, W. M. & Quinn, R. P.(1974), “Occupational Stress & Strain”, In A. Lean(Ed.), Occupational Stress, Springfield,

Illinois: Thomas

McCarty, W. P. & Garland, B. E. (2007), "Occupational stress and burnout between male and female police officers - Are there any gender differences?", *Policing : An international Journal*, 30(4), pp. 672-691.

McGrath, J. E.(1978), "Stress and behavior in organization". In M.Dunnette(Ed). *Handbook of Industrial and organizational psychology*. Chicago : Rand McNally

Morash, M. & D. H., Kwak & Haarr, R.(2006), "Gender differences in the predictors of police stress. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*" 29(3), pp. 541-563.

NIOSH - National Institute of Occupational Safety & Health(1999), "Stress at work" DHHS Publication. November pp. 99-101.

Pole, N. & Best, S. R. & Weiss, D. S. Metzler, T.(2001), "Effect of gender and ethnicity on duty-related posttraumatic stress symptoms among urban police officers", *Journal of Nervous and Mental Disease* : 189(7), pp. 442-448.

Parker, D. E. & DeCotiis, T. A.(1983), "Organizational Determinants of Job Stress", *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), pp. 160-177

Pienaar, J. & Rothmann, S.(2006), "Occupational Stress In The South African Police Service", *Journal of Industrial Psychology*, 32, pp. 72-78.

Selye, H.(1986), “The Stress of Life”, In Beehr, T.A. and T. M. Franz(Eds.), “The Current Debate About the Meaning of Job Stress”, Journal of Organizational Behavior Management, 8, pp. 5-18.

Schuler, R. S.(1980), “Definition and Conceptualization of stress in Organizations.” Organizational Behavior and Human Performance, 25, pp. 184-215.

Quick, J. C. & Quick, J. D.(1984), "Organizational stress and preventive management", New York:McGraw-Hill

Wertsch, T. L.(1998), “Walking the thin blue line : Policewomen and Tokenism today”, Women & Criminal Justice, 9, pp. 23-61.

2019년 경찰백서, 경찰청

서울경제 언론보도(2018), “2018년 5월 19일 집회 시 주최 측 추산 1만 2천여 명, 경찰 추산 1만 명으로 추정”

설문지

No.

--	--	--

안녕하십니까? 바쁘신 중에도 소중한 시간을 내 주셔서 감사드립니다.

본 설문지는 “경찰관 기동대의 직무 스트레스에 관한 연구 - 남경과 여경의 차이를 중심으로”에 관한 실증연구를 수행하기 위해서 기초자료를 수집하고자 합니다. 모든 응답은 기동대 근무 중임을 기본으로 대답해 주시면 됩니다.

귀하의 의견은 통계법 제33조(비밀의 보호) 규정, 제34조(통계 작성 종사자 등의 의무) 규정에 따라 익명으로 처리되며, 연구를 위한 통계목적으로만 사용될 것입니다.

귀하의 솔직하고 성의 있는 응답은 본 연구를 위해 매우 귀중한 자료가 될 것입니다. 대단히 감사합니다.

2020년 2월 1일

지도교수 : 서울대학교 행정대학원 행정학과 이수영

연구자 : 서울대학교 행정대학원 행정학과 석사과정 임희진

☐ 다음은 경찰관 기동대 근무 중 역할요인적 스트레스에 관한 항목입니다. 해당하는 번호에 ✓ 표시를 해주십시오.

	항 목	전 혀 아니다	약 간 아니다	보 통 이 다	다 소 그렇다	매 우 그렇다
1	상급자의 모순된 요구나 지시를 받는 경우가 있다.	①	②	③	④	⑤
2	공식 업무와 나의 가치관의 차이로 갈등을 느낄 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
3	업무 중 상사 - 동료- 부하 등 사람들의 상반된 요구를 만족시키기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
4	집회 현장에서 내가 어떻게 대응해야 할지 분명하지 않다.	①	②	③	④	⑤
5	집회 현장에서 나의 업무의 수행절차를 잘 모르겠다.	①	②	③	④	⑤
6	집회 현장에서 업무의 우선순위를 모르겠다.	①	②	③	④	⑤

☐ 경찰의 직무 스트레스 요인 중 직무요인 관련 항목입니다. 해당 란에 ✓ 표시를 해주십시오.

항 목		전 혀 아니다	약 간 아니다	보 통 이 다	다 소 그렇다	매 우 그렇다
1	기동대에서는 평소 출동량 등 업무가 많은 편이다.	①	②	③	④	⑤
2	기동대에서는 평소 근무시간이 많은 편이다.	①	②	③	④	⑤
3	기동대 근무 중 반복되는 밤샘근무로 많이 지쳐있다.	①	②	③	④	⑤
4	집회시위 현장에서 인력 부족으로 힘이 든다.	①	②	③	④	⑤
5	집회현장의 위험도가 높아 힘이 든다.	①	②	③	④	⑤
6	기동대에서 발생하는 스트레스는 조직 내부보다 외부 현장에서의 요소에 기인하는 것이 크다.	①	②	③	④	⑤
7	직무가 일선에 비해 지나치게 단순하다.	①	②	③	④	⑤
8	기동대 내에서는 나의 자아 존재감을 느끼기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
9	업무 방법을 스스로 결정할 수 없다는 점은 스트레스 요소이다.	①	②	③	④	⑤

☐ 다음은 경찰의 직무 스트레스 요인 중 조직분위기 요인에 관한 항목입니다. 해당하는 번호에 ✓ 표시를 해주십시오.

	항 목	전 혀 아니다	약 간 아니다	보 통 이 다	다 소 그렇다	매 우 그렇다
1	나의 상관은 권한을 위임하지 않는 편이다.	①	②	③	④	⑤
2	기동대 근무 시 권위적인 문화로 일선 보다 힘이 든다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 기동대 내에서 동료관계가 원만하 지 못하다.	①	②	③	④	⑤
4	기동대 근무 시 받는 보수는 업무를 감 안할 때 적절치 않다.	①	②	③	④	⑤
5	기동대는 승진이 다른 보직에 비해 어려 운 편이다.	①	②	③	④	⑤
6	예기치 못한 기동대의 발령은 스트레스 요소이다.	①	②	③	④	⑤
7	기동대 근무에 있어 나의 성별로 인한 제약이 크다고 생각한다. 스 요인이 된 다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8	동성만 모여 있는 기동부대 내의 근무 환경이 스트레다.	①	②	③	④	⑤
9	집회 현장에 대처함에 있어 여경, 남경 이 합동으로 작전하는 것은 상황대응에 적절치 않다고 생각한	①	②	③	④	⑤
10	기동대의 업무수행을 위한 교육이 부족 하다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
11	기동대의 업무수행을 위한 장비가 부족 하다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
12	기동대 근무 시 출산 및 육아에 대한 지원이 부족하다.	①	②	③	④	⑤
13	집회시위 현장에서 시민들이 경찰을 신뢰하지 않고 협조적이지 않아 힘들다.	①	②	③	④	⑤

☐ 다음은 경찰의 직무 스트레스 정도에 관한 항목입니다. 해당하는 번호에
✓ 표시를 해주십시오.

항 목		전 혀 아니다	약 간 아니다	보 통 이 다	다 소 그렇다	매 우 그렇다
1	현재 업무로 인해 피로감을 자주 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2	현재 업무로 인해 우울감을 자주 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	현재 업무로 인해 불안감을 자주 느낀다.	①	②	③	④	⑤
4	현재 업무로 인해 좌절감을 자주 느낀다.	①	②	③	④	⑤
5	현재 업무로 인해 긴장하는 적이 많다.	①	②	③	④	⑤
6	현재 업무로 인해 다른 사람들을 만나 기 싫고 만사가 귀찮다.	①	②	③	④	⑤
7	기동대 업무와 가정생활(가족, 육아 등) 사이에서 고민이 많다.	①	②	③	④	⑤
8	가능한 한 기동대 근무를 빨리 마치고 일선에 복귀하고 싶다.	①	②	③	④	⑤

☐ 직무 스트레스를 개선하기 위한 방안으로 어떤 것을 추천하시나요?
(예 : 영화 관람, TV시청, 명상, 상담 등 자유롭게 기술해 주시면 됩니다)

□ 다음은 귀하의 인구통계학적 특성에 관한 문항입니다.

1. 귀하의 성별은 ?

- ① 남자 ② 여자

2. 귀하의 결혼여부는 ?

- ① 미혼 ② 기혼

3. 귀하는 자녀가 있으십니까?

- ① 없음 ② 1명 ③ 2명 ④ 3명 이상

4. 귀하의 연령은 ?

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상

5. 귀하의 최종 학력은 ?

- ① 고졸 이하 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원(석사) 이상

6. 귀하의 계급은 ?

- ① 순경 ② 경장 ③ 경사 ④ 경위 ⑤ 경감 ⑥ 경정 이상

7. 귀하의 입직경로는 ?

- ① 순경 공채 ② 순경 ~ 경사 특채 ③ 간부후보생 ④ 경찰대학 ⑤ 경위~
경정 기타 특채 ⑥ 기타

8. 귀하의 기동대 근무 경력은?

- ① 1년 미만 ② 1년 이상 2년 미만 ③ 2년 이상 3년 미만 ④ 3년 이상

9. 귀하의 경찰 근무 경력은?

- ① 1년 미만 ② 1년 이상 3년 미만 ③ 3년 이상 5년 미만 ④ 5년 이상 10년 미만
⑤ 10년 이상 ~ 15년 미만 ⑥ 15년 이상

※ 설문에 응답해주셔서 대단히 감사합니다. ※

Abstract

The job stress of mobile police

- Focusing on analyzing differences
between the male and female mobile
police officer -

Lim, Hee-jin

Department of Public Administration
The Graduate School of Public Administration
Seoul National University

This study aims to identify factors affecting the job stress of mobile police and to analyze the differences between the male and female mobile police officer. There are extensive former-studies on job stress of police officers, and many studies have shown that there are differences between the male and female police officer about stressor and its contents. In contrast, there are very limited studies

in regards to the job stress of mobile police officers, and, as far as we know, no studies focusing on difference between the male and female mobile police. The number of protests is increasing day by day and there are various sizes of such demonstrations. The mobile police is essential to the peaceful handling of these street demonstrations. For that reason government to continuously expand mobile police force in the future. Moreover, since more women, the elderly, minors are participating street demonstrations due to the increase in social participation of various members, the female mobile police has continued to be established around the world while no research about this has been conducted in South Korea police studies. In reality, not just the job stress of female mobile police, the improvement of basic working conditions and the specialized mobility equipment for female police officer are not complete. Considering this reality, this study intentionally limited the scope of the study to members of the Seoul Metropolitan Police Agency's mobile police, and investigated the job stress factors of male and female mobile police officers together. Additionally, through in-depth interviews, the study is meaningful in that it included stress factors while working in mobile police, needs for improvement, and its directions.

The purpose of this study was to derive the implications of differentiating the job stress prevention·management strategies for each gender by comparing·analyzing the differences between the male and female mobile police officers' job stress and factors affecting them. For this, a survey was conducted on 600 male and female mobile police officers working in the mobile police company under the Seoul Metropolitan Police Agency Mobile police corps from February 1 to March 31, 2020, and 20 members were conducted face-to-face

interview surveys. In additions, frequency analysis, descriptive statistic analysis, reliability analysis, correlation analysis, t-test, and multiple regression analysis were conducted. The results of the analysis and the policy implications are as follows.

First, the t-test confirmed that there was a difference in the degree of job stress between the male and female mobile police officer. There was a statistically significant difference in tension and lethargy between the male and female mobile police officers. There were no significant difference between male and female in other categories, but not only the total number of job stress levels but the average number of female mobile police officers was higher than that of male mobile police officers in all specific categories except for depression, such as fatigue, anxiety, work-home balance concerns, and desire to leave the job. Second, a multiple regression analysis confirmed that the factors affecting the job stress were different between male and female mobile police officers. Regarding the independent variables, it was shown that male and female mobile police officers both had significant effects on job demand and job autonomy, which are sub-factors of job factors. In addition to these two items, the results showed that male riot police officers had significant effects on the overall role conflict, role ambiguity, and over-role factors, interpersonal relationships, and poor personnel management. But no significant effects were found in any of sub-factors of role factors between female riot police officers, and it was found that there was a significant effect that the riot police task was limited due to the lack of personnel management and the gender of women. Third, in terms of control variables, the presence, rank, and age of children were selected, and in the case of male riot police officers, the results

showed that the number of children had a significant effect on job stress, but in the case of female riot police officers, all three control variables did not have a significant impact.

Based on the results of the analysis, it is necessary to find solutions to the problem of excessive job demand and lack of job autonomy, which are considered as job stress factors to both male and female riot police officers. Measures need to be taken to secure additional labor force by adding more riot police and using local riot police experience actively, to ensure proper working days and predictable holidays by improving task management, and to strengthen communication by relaxing the atmosphere within the relatively authoritative riot police compared to the front line. There is a need to improve the personnel system, such as riot appointment processes and internal promotions by reflecting difficulties of riot police officers, and especially for the officers who work in groups, systematic measures to prevent stress should be prepared. In education training, it will be required to allocate time to manage the job stress of riot police officers to conduct regular psychological tests, etc. In the case of female riot police officers, since there was a significant impact on organizational atmosphere that constrictive conception of female officers's role factors compared to male officers, and overall job stress level was also high, it is necessary to develop·supply equipment suitable for the characteristics of female riot police officers and conduct specialized education, along with cultural improvement.

Keywords : Job stress, Mobile police company, Riot police, gender difference

Student Number : 2012-21968